



Original Article: SISTEMA DI GESTIONE CONTROLLO NEL RETRIBUZIONE DEL PERSONALE

Citation

Kharcheva I.V., Makunina I.V., Myrksina Yu.A. Sistema di gestione controllo nel retribuzione del personale. *Italian Science Review*. 2014; 3(12). PP. 73-78.

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

Author

I.V. Kharcheva, Cand Econ. Sci., Associate Professor, Russian state agrarian University - MTAA named after K.A.Timiryazev, Russia.

I.V. Makunina, Cand. Econ. Sci., Associate Professor, Russian state agrarian University - MTAA named after K.A.Timiryazev, Russia.

Yu.A. Myrksina, Russian state agrarian University - MTAA named after K.A.Timiryazev, Russia.

Submitted: February 19, 2014; Accepted: February 25, 2014; Published: March 25, 2014

Attualmente nel funzionamento del sistema di controllo della gestione delle risorse umane sono le seguenti caratteristiche: la transizione verso una politica del personale attiva, focalizzata sugli obiettivi strategici dell'organizzazione; decentramento del sistema di gestione del personale, e su questa base la sua flessibilità, la creazione di sistemi motivazionali efficaci che forniscono interesse a migliorare il personale i risultati individuali e collettivi di lavoro, assegnazione di personale costa non costi e degli investimenti a fornire continua crescita professionale dei dipendenti e su questa base - un profitto futuro sostenibile.

Audit come un sistema di verifica indipendente delle attività economiche e le attività dell'organizzazione per identificare la posizione soddisfa determinati criteri fornisce i risultati dei test per l'utente interessato. Come sottoposti a revisione può servire l'organizzazione nel suo insieme o una qualsiasi delle sue attività.

Remunerazione gestione del personale controllati è il processo della sua

somministrazione, il livello e la struttura, nonché risultati quantitativi e qualitativi.

Indicazioni di base di controllo personale retribuzioni possono essere rappresentate come segue (Fig.1).

Parlando della natura di un audit di retribuzione del personale, diciamo -rim sulla diagnosi e processi di gestione strumenti di analisi fedeltà efficienza di incentivazione utilizzati nella pratica della gestione dell'organizzazione. Obiettivo - individuare gli elementi del sistema di remunerazione

Avendo bisogno così come le opportunità per ottimizzare i processi di gestione del personale ricompensa [1].

Gestione del personale Remunerazione in modo dinamico. Il sistema deve essere continuamente rivisto e trasformato in accordo con il cambiamento delle priorità strategiche dell'organizzazione, valori fondamentali e struttura organizzativa.

Particolare attenzione dovrebbe essere prestata alla interrelazione e interdipendenza delle procedure di controllo e di analisi nella gestione del personale remunerazione dell'organizzazione. Insieme

al sistema di controllo personale di remunerazione richiede tenendo la diagnosi, analisi e valutazione, nonché il monitoraggio e il controllo (Fig.2).

La diagnosi è importante nel sistema di controllo del personale di remunerazione nell'attuazione di procedure di controllo e di analisi. Sistema di gestione del personale dello Stato e delle sue componenti - il sistema di motivazione e incentivi, ha un impatto sui risultati finanziari, ma indirettamente, poiché la portata, complessità e durata dei processi aziendali nell'organizzazione non sono permettono di diagnosticare i problemi nella retribuzione gestione del personale. Inoltre, la gestione contabile è di solito abbastanza informazioni per l'analisi approfondita del sistema operativo di remunerazione.

Le procedure diagnostiche in grado di identificare problemi nel sistema di gestione del personale che può essere la natura produttiva o personale. Nel primo caso, la causa dei problemi di anomalie nel sistema di retribuzione o la comparsa di cambiamenti nell'ambiente esterno, non sistema misurato. E poi la diagnosi si applica alla gestione remunerazione pre - stage. Organizzativo sistema di ricompensa diagnosi deve includere uno studio dei suoi aspetti strategici e tattici dello scopo della tipologia e stabilire a livello di organizzazione rispetto dei principi e dei valori. Policy Management ricompensa dichiara una serie di principi su cui basare i processi costantemente riproducibili e procedure amministrative. Concretizzazione dei principi sanciti nella legislazione locale vigente nel campo delle relazioni sociali e del lavoro. In caso di problemi, cioè sistema di movimentazione rotto, è importante per la tempestiva diagnosi Iva.

La situazione è diversa se il sistema di remunerazione esistente provoca insoddisfazione del personale e, di conseguenza, il calo della produttività. In questa situazione è necessario condurre la diagnosi e analisi della struttura di motivazione all'interno dell'organizzazione.

Sistema di diagnosi di ricompensa a livello operativo rivela il grado di disallineamento tra le aspettative del personale, le caratteristiche del suo comportamento di lavoro e le richieste da parte dell'organizzazione [2].

Metodi diagnostici di retribuzione del personale nell'organizzazione basata sullo studio di operativo, gestionale e organizzativo e amministrativo della documentazione, l'osservazione e la valutazione degli esperti, sondaggi, questionari e interviste. Strumenti di diagnostica includono: questionari per una rapida individuazione dei problemi e delle azioni; tabelle di sistema di diagnosi e gli indicatori come base informativa per le procedure di monitoraggio e controllo, nonché per fondamento statistico e personificazione dei singoli motivatori, ecc

Nell'elenco di controllo applicabile e procedure analitiche occupa uno staff analisi remunerazione posto speciale. Tradizionale analisi degli indicatori di occupazione, che si svolge a individuare riserve di migliorare le performance operativa grazie alla crescita della produttività del lavoro, utilizzo più efficiente del personale e ore di lavoro. La pratica dimostra che l'analisi delle retribuzioni del personale nelle organizzazioni trasformata e completata da un'analisi del ritorno sugli investimenti in personale.

La valutazione delle retribuzioni del personale multifunzionale. Prima di tutto, procedure di valutazione avvengono quando si stabilisce neoassunti del canone di base e la progettazione di una parte variabile a seconda di fattori posto di lavoro e fattori personali. Perché, come parte del compenso variabile è la parte condizionale, la stima corrente viene utilizzato per determinare l'effettiva disponibilità delle condizioni in cui un dipendente può accumulare ed essere indennità e bonus, e forniscono prestazioni e servizi sociali.

Monitoraggio come un sistema di raccolta e compilazione di dati sulle retribuzioni non preclude la valutazione

come una riflessione soggettiva della realtà oggettiva. Dal momento che stiamo parlando di realtà della gestione, è possibile e soggettiva interpretazione dei fenomeni osservati.

Controlling è un'area nel campo della teoria e della pratica di gestione in rapido sviluppo e l'argomento in esame è considerato come una linea di azione che assicura il coordinamento dell'organizzazione di sviluppo per migliorare le funzioni economiche e finanziarie di gestione del personale nel processo decisionale in materia di remunerazione. [3] In Controllo ricompense personale in grado di identificare le seguenti aree:

- Identificazione dell'efficacia dei componenti del sistema, metodi, tecniche e strumenti utilizzati nella gestione delle retribuzioni del personale;

- Coordinamento dei costi di progettazione connessi con il personale, pianificazione finanziaria e altre attività dell'organizzazione;

- Per creare una banca dati del personale, compreso il personale insieme con la visione tradizionale di un portafoglio esteso di ciascun dipendente e personalizzato retribuzione base e consentire di accumulare informazioni su tutti gli aspetti selezionati singolarmente dipendente e aveva ricevuto tipi di pagamenti e benefici che ha preso;

Monitoraggio studio sulla soddisfazione dei dipendenti degli effetti dei cambiamenti nel comportamento del personale per raggiungere gli obiettivi organizzativi.

Risultati del sistema di gratificazione controllo e procedure analitiche all'interno dell'organizzazione possono essere utilizzati in vari campi di utenti interessati. Molto promettente è la creazione di un sistema di gestione integrato di premiare il personale dell'organizzazione, compreso il controllo e procedure analitiche e strumenti sia per la gestione corrente e strategica.

Questo approccio mira ad aumentare il livello di soddisfazione dei dipendenti e, di conseguenza, la crescita della loro

produttività, la pianificazione e la razionalizzazione dei costi del personale, tenendo conto della fase del ciclo di vita dell'organizzazione e la strategia adottata, per un massimo ritorno sugli investimenti associati con lo sviluppo delle competenze del personale.

References:

1. Zhukov A.L., 2010. Audit of Human Resources Organization: Textbook. Moscow. MIC. p.256.

2. Conceptual bases of accounting for employee benefits agrosphere: Monograph. L.I. Horuzhy, I.V. Harcheva. Moscow. RGAU-MSHA named after K.A. Timirjazeva, 2013. p.140.

3. Adowa I.B., 2010. Manage reward staff organization. A thesis for the degree of Doctor of Economic Sciences, Tomsk.

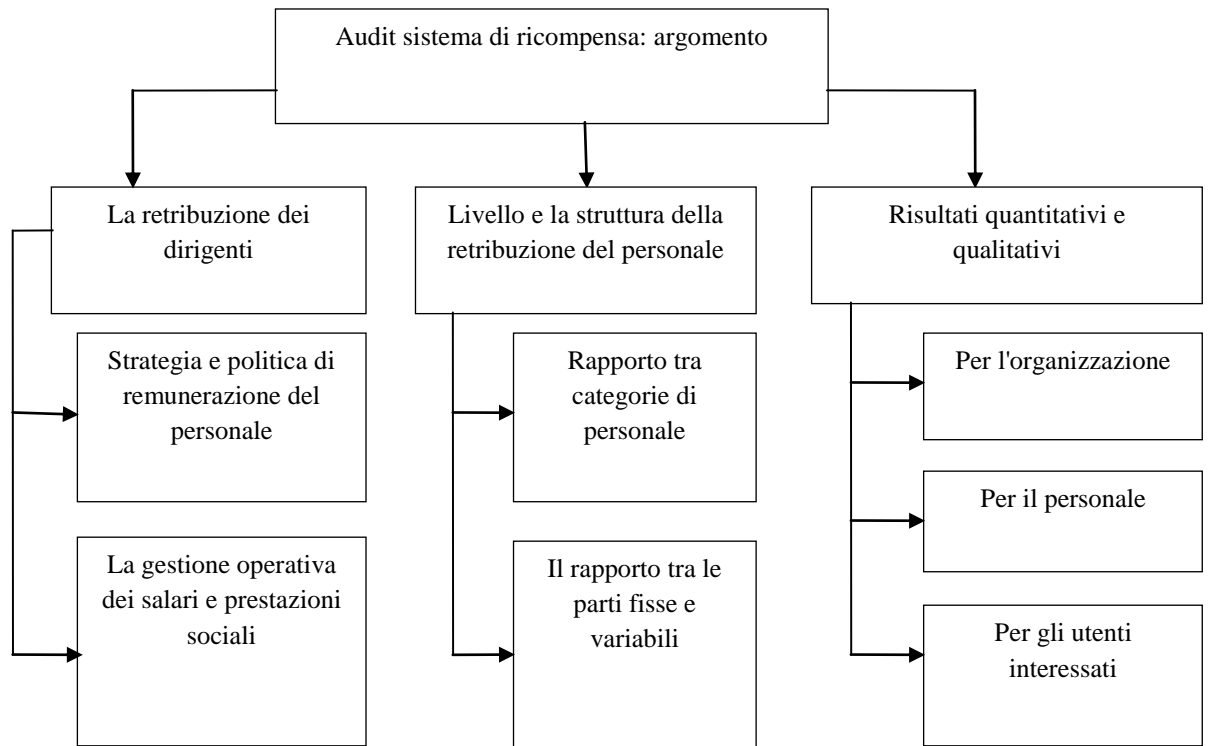


Fig. 1 Gestione indicazioni di audit base di remunerazione del personale e dei risultati del suo utilizzo.

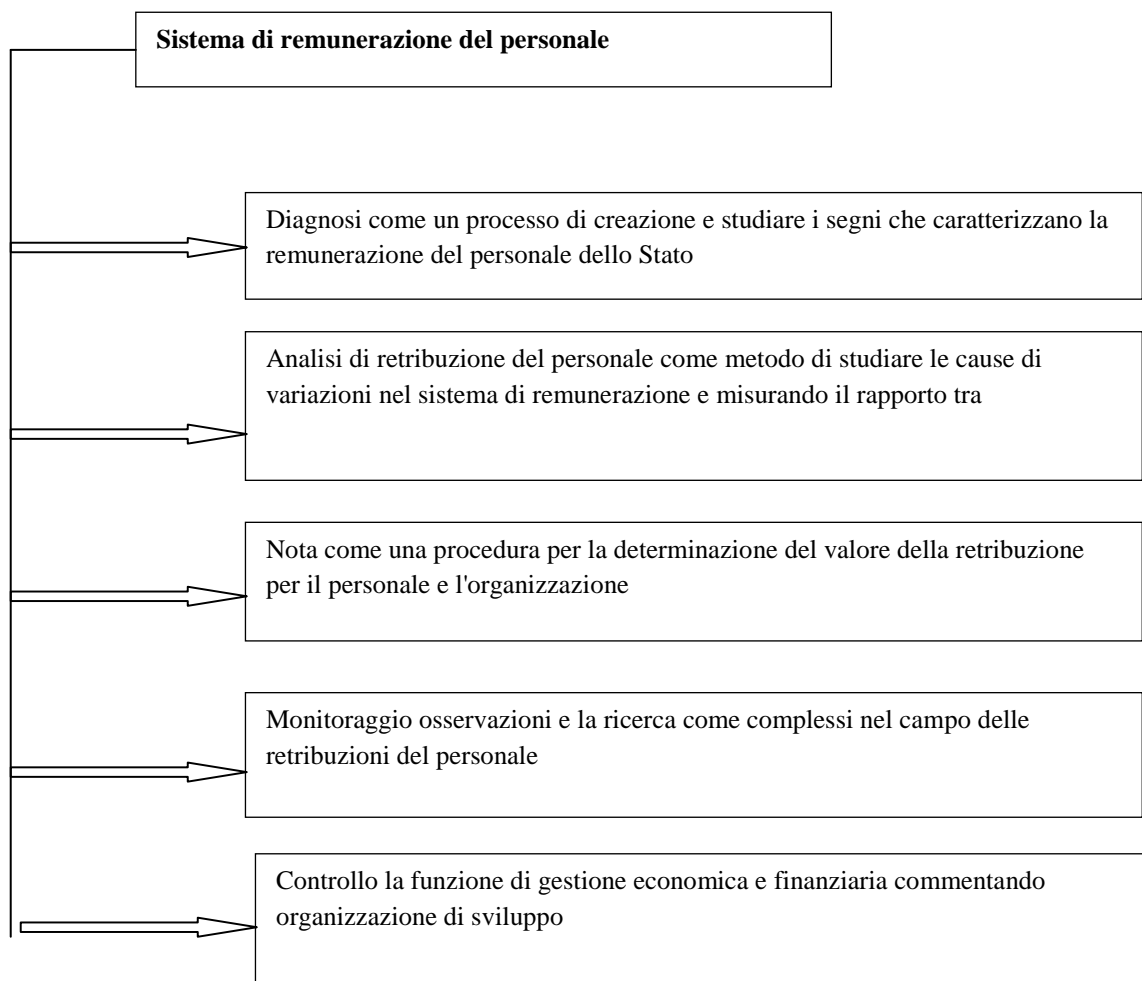


Fig.2 Procedure di controllo e di analisi nella gestione del personale ricompensa per l'organizzazione

Tabella 1

Gli elementi costitutivi del sistema integrato organizzazione remunerazione gestione del personale

Nome	La missione dell'organizzazione	Infrastrutture industriali	Stabilità e attenzione per lo sviluppo a lungo termine	Un sistema trasparente di corporate governance
Amministrazione (Management) il personale dell'organizzazione	Missione ben costruito consente di definire la direzione fondamentale dell'organizzazione	Tiene conto delle esigenze degli standard sviluppati sia dal livello russo, sia a livello nazionale che internazionale, attraverso la creazione di partnership e servizi che richiedono	Ha lavorato piani a lungo e breve termine e requisiti per la qualità dei servizi, opere e beni consumer-oriented	Aumenta il livello di raggiungimento di trovare personale qualificato
Dipendenti dell'organizzazione	Comprendere lo sviluppo dei principali vantaggi competitivi	Per la maggior parte può rivelare potenziale	Motiva i dipendenti sulle prestazioni a lungo termine. Un concetto di cultura aziendale.	Aumenta il livello di realizzazione sul posto di lavoro
Revisione	Analisi	Monitoraggio	Controllo	Valutazione