



Original Article: VALUTAZIONE DELLE POLITICHE PERSONALE IMPRESE COMMERCIALI

Citation

Santalova M. S., Nikolaeva Ju. R., Valutazione delle politiche personale imprese commerciali. *Italian Science Review*. 2014; 3(12). PP. 99-106.

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

Author

Marianna S. Santalova, Dr. Econ. Sci., Professor, Voronezh branch of the Russian Economic University named after Plekhanov, Russia.

Julija R. Nikolaeva, Cand. Econ. Sci., Voronezh branch of the Russian Economic University named after Plekhanov, Russia.

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

Attualmente, ZAO (JSC) (JSC) TD (TH) "Crossroads" ipermercato "Carosello" Voronezh funziona 131 persone. Il numero di personale specifiche responsabili di questa impresa commerciale, vale a dire con l'istruzione di trading superiore è solo 54 persone. Il resto del lavoratori dell'ipermercato ha una formazione tecnica. A questo proposito, la politica perseguita dalla dirigenza della gestione delle risorse umane si rivolge principalmente a migliorare le dipendenti di studio e professionali di livello.

Categorie in ipermercato personale "Roundabout", sono tre categorie di lavoratori: a) il personale di gestione per un importo di 54 persone; b) il personale commerciale e operativa nella quantità di 77 persone, e c) il personale di supporto di 30 persone (una società di terze parti).

Personale Divisione impresa commerciale per categoria di lavoratori è la forma più comune di separazione funzionale del loro lavoro.

Per l'attuazione dell'apparato amministrativo aziendale consolidata, che si articola nei seguenti dipartimenti:

amministrazione, reparto di project management, del personale, area di vendita, il dipartimento dei servizi di sicurezza, così come regista. Ogni reparto esegue uno specifico insieme di operazioni e procedure per la gestione della produzione, cioè, svolge le funzioni di gestione. Pulizia e sicurezza nel ipermercato effettuate società terze assunti che forniscono personale di supporto (facchini, addetti alla sicurezza, addetti alle pulizie, fasovschitsy, lavastoviglie).

Direttore della compagnia opera su principi di unità di comando.

Nel corso di questo lavoro è stato determinato il rapporto tra personale amministrativo per categoria per gli ultimi tre anni, i risultati sono presentati nella Tabella 1.

Informazioni sulla composizione e la struttura dei dipendenti è stato ottenuto dalla personale.

La struttura delle principali categorie del numero di personale commerciale e operativa nel 2012 rispetto al 2011 è diminuito del 30,6% e pari a circa il 58,8%.

Secondo la tabella 2, riducendo il numero totale di dipendenti è stato di circa 25,6%.

Così, vediamo che nel 2012 nella struttura delle categorie principali ci fu uno spostamento verso l'aumento della quota di personale amministrativo e gestionale e gli specialisti e, di conseguenza, ridurre la percentuale di personale commerciale e operativa.

Analisi grafica della composizione e della struttura degli operai di TD "Crossroads" ipermercati "Carosello", per il periodo 2010-2012. mostrato in Figura 1.

Indicatori della dinamica di variazione del numero totale del personale e per categoria, così come turnover del personale è riportata nella tabella 2.

Secondo la tabella 2 mostra che la società e il numero dei lavoratori che vanno in pensione adottate nel 2010-2011. quasi costante, e nel 2012 il numero dei licenziati superato il numero di ricevuata che indica un aumento del fatturato.

Allo stesso tempo, nel luglio 2012 è stato ridotto di Stato, riducendo il numero di venditori, cassieri, che ha influenzato l'aumento del carico sul restante personale e la percentuale redistribuzione della gestione del personale, commercio e operativa. Questi dati sono presentati graficamente nella Figura 2.

Analizzare la qualità della forza lavoro ZAO (JSC) TD "Crossroads" ipermercati "Carosello", vale a dire Distribuzione dei dipendenti per anzianità di servizio e di età. I risultati sono mostrati nella Tabella 3 e nella Figura 3.

I dati nella tabella 3 nel suo complesso riflette la dinamica positiva degli operai di TD "Crossroads" ipermercati "Carosello" di anzianità. Durante il periodo in esame ha diminuito la percentuale di lavoratori con esperienza di lavoro e fino a 1 anno è stata del 41,2%. Una diminuzione della percentuale di lavoratori con esperienza di 3 a 5 anni. Ciò pone il problema della gestione della società, volta a ridurre l'eliminazione dei lavoratori esperienza professionale e l'approccio motivati a lavorare con il personale.

La tabella 4 mostra la variazione nella composizione degli operai di TD "Crossroads" ipermercati "Carosello" di età. Modifica della composizione degli operai di TD "Crossroads" ipermercati "Carosello", sulla base di età è nella direzione di aumentare la percentuale di lavoratori di età compresa tra 30-39 anni, e ridurre la percentuale di lavoratori di età compresa tra 40-49 anni e 50 di età. Struttura dei dipendenti rappresentato graficamente nella Figura 4.

Staff di Stato presso l'impresa può essere determinato utilizzando i seguenti fattori [1,p.217]. Cornici tasso di pensionamento Kv.k. determinata dal rapporto dei lavoratori licenziati per tutte le cause durante questo periodo Ru.v. il numero medio dei dipendenti nel corso dello stesso periodo R.

Secondo i rapporti calcolare il tasso di pensionamento per il 2012 per ZAO (JSC) TD "Crossroads" ipermercati "Carosello". Era 17,0% ($22/131*100\%$).

Tasso di iscrizione frames Kp.k. determinato dal numero di dipendenti assunti durante questo periodo Rp.k. e il numero medio dei dipendenti nel corso dello stesso periodo R.

Tasso di iscrizione di ipermercato personale "Carosello" per l'anno 2012 è stato del 6,1% ($8/131*100\%$).

Indice di stabilità frames Ks.k. raccomandato per l'uso in sede di valutazione del livello di gestione della produzione presso l'impresa nel suo complesso e nelle singole unità.

Stabilità coefficiente ipermercato "Carosello" per l'anno 2012 è di 84,0% ($(1.22/8131)*100\%$)

Ipermercato coefficiente "Carosello" nel 2012 era inferiore alla norma (89,7%), che suggerisce un basso livello di organizzazione della gestione in ipermercato., ma più significativo è il tasso di turnover. tasso di turnover (TC) è stimato dal rapporto dei dipendenti che si sono dimessi dalla società su sua richiesta o per iniziativa dell'amministrazione (Rt.k), e la media numero di dipendenti (Rs.s).

Tasso di turnover per ZAO (JSC) TD "Crossroads" ipermercati "Carosello" nel 2012 è pari a - 16,8%, t.k.22 persona - si dimise dalla società per conto proprio (per il 2012), 131 persone - numero medio dei dipendenti (2012). Se prendiamo l'aliquota marginale del 20% del fatturato, in confronto, l'aliquota del 16,8% è abbastanza alto.

Supponendo che l'ambiente interno ed esterno dell'impresa in un futuro non subirà cambiamenti significativi, possiamo prevedere che il tasso di turnover può superare il 20%.

Dopo aver analizzato gli ordini di licenziamento nel 2012, si può concludere che il motivo principale per il licenziamento è mobilità volontaria (soprattutto a causa dei salari bassi e un aumento del carico dovuto al ridimensionamento). In tabella 5, l'analisi della composizione qualitativa del personale dell'ipermercato "Carosello" nel 2010, 2011 e 2012.

Graficamente, la distribuzione dei lavoratori ZAO (JSC) TD "Crossroads" ipermercati "Carosello", per livello di istruzione è mostrato in figura 8.

Dalla tabella 5, le seguenti conclusioni:

- La maggior parte dei dipendenti nella composizione è costituito da lavoratori con istruzione secondaria speciale,

- Numero di dipendenti con istruzione superiore nel 2012 è aumentato, che può essere considerato come una tendenza positiva,

- Allo stesso tempo, è aumentata drammaticamente e il numero di lavoratori con solo l'istruzione secondaria, che possono influenzare negativamente la qualità del lavoro e dei servizi forniti dalla società.

L'istruzione superiore in ZAO (JSC) TD "Crossroads" ipermercato "Carosello" è prevalentemente amministrativo e gestionale del personale, professionale - venditori cassieri e impiegati di sportello venduti (Tabella 6). È del tutto naturale, come il livello di lavoro eseguito sue richieste alla qualità dei dipendenti istruzione.

L'azienda è costantemente effettuato la certificazione del personale, la formazione, e costruito un sistema di motivazione.

Quando l'assunzione per l'impresa di essere intervistato e

nominato un periodo di prova di tre mesi, profilo pieno. Le interviste sono ancora il metodo più diffuso di assunzione. Anche i dipendenti non dirigenti di rado reclutano senza almeno un colloquio. Selezione dei dirigenti può richiedere interviste, richiede diversi mesi. Il test aiuta a prevedere in che misura il candidato può eseguire un lavoro specifico.

In un team di 131 persone solo 12 uomini, che è del 9,2%. Di conseguenza, questa squadra può essere facilmente contato tra la femmina.

Tra i "plus" squadra femminile ha osservato come la diligenza, la socievolezza, simpatia, tra i "contro" si distinguono: litigiosità, la gelosia e il conflitto.

Per gestire efficacemente il "Crossroads" delle donne direttore del team ZAO (JSC) TD ipermercati "Carosello" prendere in considerazione i seguenti punti:

- Le donne sono più propense degli uomini a essere sensibili al clima psicologico nella squadra e la voglia di lavorare per se stessi l'atmosfera psicologicamente confortevole;

- L'attuazione delle decisioni di gestione subordinati donne prestare attenzione non solo sui contenuti, ma anche la forma in cui tale decisione deve essere comunicata loro;

- Rapporti con i subordinati leader nella squadra delle donne dovrebbero essere non solo caldo, ma liscia e tutti.

Per alcune misure, le donne non hanno ancora "buone opportunità", ed evidenti vantaggi per l'efficace attuazione delle funzioni di gestione.

Attrarre candidati per il "Crossroads" ZAO (JSC) TD ipermercato "Carosello" si svolge sulla base di ricerca e il reclutamento all'interno dell'organizzazione che all'esterno - nelle scuole, concorrenti, tramite intermediari, annunci nei media.

Di particolare difficoltà è la ricerca di candidati idonei per i dirigenti, che spesso eseguite imprese che assumono. Enfasi su una o l'altra sorgente è fatta tenendo conto peculiarità della situazione. [2]

Così, i benefici di attrarre persone da fuori sono: una vasta scelta di candidati, per ottenere nuove idee che portano con loro, riducendo le esigenze complessive di personale da assumere altre persone.

Gli svantaggi di questo modulo comprendono: costi elevati, degrado morale a causa del conflitto tra i nuovi arrivati e veterani, un elevato grado di rischio a causa di insufficiente conoscenza del candidato, scarsa conoscenza dell'organizzazione e la necessità di un lungo periodo di adattamento.

Vantaggi di coinvolgere i propri dipendenti sono a basso costo, possibilità di rilasciare ai loro prospettive di carriera; posti vacanti di riempimento rapido, una buona conoscenza di personaggi famosi e organizzazioni stesse, facilità di adattamento; indolore occupazione affrontare e ridurre il turnover del personale.

Allo stesso tempo limita il coinvolgimento di scelta interno, crea concorrenza, riduce l'attività del residuo "mare", conserva generale carenza di personale richiede costi aggiuntivi per la riqualificazione.

Il personale di certificazione consente di pianificare tutte le principali decisioni di gestione, fornendo informazioni per orientare l'attuazione di promozione, rotazione del personale, hanno bisogno di sviluppo professionale, personale valutazione della conformità del suo ufficio. [2]

Nella sua struttura, il regolamento sulla certificazione del personale, ZAO (JSC) TD "Crossroads" ipermercato "Carosello" si compone di sei sezioni:

- Disposizioni generali - rivelano le principali finalità e obiettivi perseguiti dall'organizzazione certificazione del personale, i tempi e le categorie di lavoratori ai quali si applica.

Conseguenze della certificazione - valutazione e raccomandazioni Attestazione della Commissione insieme al foglio di certificazione inviata al responsabile delle risorse umane, dove, insieme con il supervisore immediato persona valutata sulla base di questi documenti preparati per il direttore di un'offerta di appuntamento per un vacante posizione, promozione, alla retribuzione, riserva specialista iscrizione, traduzione per altro lavoro o di licenziamento, così come stabilisce una serie di misure per migliorare le caratteristiche qualitative persona valutata o di set-up per i risultati insoddisfacenti di attestazione.

Certificazione Specificità alcune categorie di lavoratori - questa sezione determina che la certificazione del senior management è fatto da un colloquio personale con il direttore dell'ipermercato "Carosello" e il direttore, a sua volta, passa la conversazione con il direttore regionale di ZAO (JSC) TD "Crossroads", che sui suoi risultati hanno il diritto di decidere cessazione del contratto di lavoro. Data, ora in cinque anni.

Certificazione del personale per soddisfare la carica ricoperta per ogni categoria separatamente, in modo che si svolgono in momenti diversi.

Sulla base della decisione di certificare commissione redige una relazione sulla valutazione effettuata in cui il servizio di direttore del personale ipermercato riporta in modo imparziale i risultati della valutazione: quanti dipendenti corrisponde alle loro posizioni, come molti non corrispondono. Avanti preparare proposte concrete sui lavoratori. Sulla base di questi documenti, il capo dell'organizzazione pubblica un ordine generale (ordine), sulla base delle attività di certificazione, che pone il problema del personale di servizio per risolvere tutti i problemi in una volta: trasferimenti alle posizioni più elevate all'interno della regolazione locale della riserva di personale o di una decisione individuale del capo dell'organizzazione, il aumento di stipendio, che stabilisce le

indennità, modificare o revocare le indennità, la promozione dei lavoratori, di considerare il trasferimento o il licenziamento dei dipendenti che non sono messaggio in questione.

Sulla base di questo ordine (istruzione) HR Manager prepara ordini separati e individuali (ordini) per ciascuna voce: sui trasferimenti di promozione, ecc

Per essere più efficace in aggiunta agli indicatori convenzionali (come di solito finanziaria) in ZAO (JSC) TD "Crossroads" ipermercato "Carosello" e anche sviluppato una propria. Ciò è dovuto alla natura del business e gli obiettivi per determinare il proprietario. Questo indicatore è il rapporto tra EBIT (utile prima di interessi e imposte - l'utile residuo prima delle imposte, interessi e dividendi) e il livello di margine di profitto lordo (utile lordo). Questi indicatori riflettono quanto bene l'azienda opera.

Inoltre, per valutare KPI del personale prestazione (Key Performance Indicators ing.), che è costruito sul sistema della loro motivazione. Quando si utilizza il gestore KPI può vedere solo una pagina di un sistema di indicatori, che indica lo sviluppo e lo stato della sua azienda.

E 'importante che quando si utilizza un KPI, l'amministratore delegato non riceve una relazione formale sui profitti e delle perdite, e la redditività e l'efficienza del sistema di controllo, in cui tutte le figure di profitti e perdite presi in considerazione a suo modo, con algoritmi più corretti.

A diversi livelli di responsabilità si applicano diversi indicatori per valutare

l'efficacia del direttore o dipendente. Ad esempio, il tasso di EBIT, che è influenzata dai livelli di reddito, le spese, gli investimenti (ammortamenti), serve come direttore di valutazione e controllo negozio pavimento, e le entrate riunioni e budget di spesa per il negozio.

Per valutare il direttore del personale in un ipermercato "Carosello" è utilizzato indicatori come il rapporto fatturato - il rapporto tra il numero totale di laid-off nel corso del periodo il numero medio dei dipendenti nel corso dello stesso periodo. Per valutare le prestazioni dei dirigenti salesroom utilizzati indicatori quali il volume delle vendite (in termini monetari).

KPI per reparto accettazione delle merci - questo è principalmente i costi che derivano dalla divisione di responsabilità: il tempo effettivo di accettazione delle merci, l'elaborazione degli ordini velocità, ecc

Sviluppo del personale in ZAO (JSC) TD "Crossroads" ipermercato "Carosello" è il risultato di un aumento della produttività, la riduzione del fatturato, migliorando il morale.

References:

1. Bazarov M., 2009. Personnel management: a textbook for high schools. M. Bazarov, B.A. Eremin, edited by M. Bazarov. Moscow. UNITY, pp. 500.
2. Santalova M.S., 2013. Practical adaptation of commercial enterprise management functions. M.S. Santalova, Yu.R.Nikolaeva, E.A. Bunina. Socio-economic phenomena and processes. #12. pp.104-108.

Tabella 1

Analisi della composizione e della struttura degli operai di TD "Crossroads" ipermercati "Carosello", per il periodo 2010-2012

Classi di dipendenti	2010		2011		2012		Deviazione, uomo	Il ritmo del cambiamento 2012 entro il 2010, %
	Quantità, uomo	Specifico Peso, %	Quantità, uomo	Specifico Peso, %	Quantità, uomo	Specifico Peso, %		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
AUP e gli specialisti, tra cui	65	36,9	60	37,7	54	41,2	-11	-16,9
Direttore	1	0,6	1	0,6	1	0,8	0	0
Gestione salesroom	2	1,2	2	1,2	2	1,6	0	0
Manager	8	4,5	8	5,0	6	4,6	-2	-25,0
Amministratore	2	1,2	2	1,2	2	1,6	0	0
Senior Logistica	1	0,6	1	0,6	1	0,8	0	0
Amministratore di database	1	0,6	1	0,6	1	0,8	0	0
Cassiere Capo	1	0,6	1	0,6	1	0,8	0	0
Capo della Sicurezza	1	0,6	1	0,6	1	0,8	0	0
Supervisor Servizi di sicurezza	14	8,0	10	6,3	8	6,1	-6	-42,9
Senior ispettore del Servizio di Sicurezza	2	1,2	2	1,2	2	1,6	0	0
Gestione del magazzino	8	4,5	8	5,0	6	4,6	-2	-25,0
HR Manager	1	0,6	1	0,6	1	0,8	0	0
Direttore di produzione	2	1,2	2	1,2	2	1,6	0	0
Carne Obvalschik	2	1,2	2	1,2	2	1,6	0	0
Korenschik	2	1,2	2	1,2	2	1,6	0	0
Anziano Cassiere	4	2,3	3	1,9	3	2,3	-1	-25,0
Manager per lavorare con gli acquirenti	2	1,2	2	1,2	2	1,6	0	0
Anziano cuoco	2	1,2	2	1,2	2	1,6	0	0
Anziano fornaio	2	1,2	2	1,2	2	1,6	0	0
Confettiere	2	1,2	2	1,2	2	1,6	0	0
Direttore Assistente per le questioni economiche	1	0,6	1	0,6	1	0,8	0	0
Pranzo Starshipovar	1	0,6	1	0,6	1	0,8	0	0
Manutenzione Ingegnere Edile	1	0,6	1	0,6	1	0,8	0	0
Tecnico	2	1,2	2	1,2	2	1,6	0	0
TOP, tra cui	111	63,1	99	62,3	77	58,8	-34	-30,6
Venditori cassieri	60	3,4	57	35,8	46	35,1	-14	-23,3
Cassieri venduti	35	19,9	30	18,9	23	17,6	-12	-34,3
Produzione di Cook	8	4,5	6	3,8	6	4,6	-2	-25,0
Panettiere	8	4,5	6	3,8	6	4,6	-2	-25,0
In totale	176	100,0	159	100,0	131	100,0	-45	-25,6

Tabella 2

Indicatori di movimento del personale di TD "Crossroads" ipermercati "Carosello" in 2010-2012.

Dati	Unità	Anno			Cambiare gli indicatori		
		2010	2011	2012	2012-2011, Uomo	2011-2010, Uomo	2012-2010, Uomo
Numero di accettato	Uomo	3	10	8	-2	+7	+5
Il numero di laid-off	Uomo	6	12	22	-10	-6	-16

Tabella 3

Ripartizione dei lavoratori per anzianità per il 2011-2012

Gruppo di lavoratori di anzianità	Numero medio di, uomo		specifico peso, %	
	2011	2012	2011	2012
1	2	3	4	5
Fino a 1 anno	74	54	46,5	41,2
Da 1 a 3	50	53	31,5	40,5
3 a 5	35	24	22,0	18,3
Totale:	159	131	100	100

Tabella 4

Composizione dei lavoratori di TD "Crossroads" ipermercati "Carosello" di età per il 2011-2012

Gruppi di lavoratori di età, gli anni	Numero medio di, uomo		Specifico peso, %	
	2011	2012	2011	2012
1	2	3	4	5
Fino a 18	0	0	0	0
Dal 18 al 29	11	9	6,9	6,9
Da 30 a 39	59	61	37,1	46,6
Da 40 a 49	67	43	42,1	32,8
50 anni e più	22	18	13,9	13,7
Totale:	159	131	100	100

Tabella 5

Composizione della ZAO (JSC) TD "Crossroads" ipermercati "Carosello" per livello di istruzione

Categorie di lavoratori	2010	2011	2012	Dinamica		
				2011/2010, uomo	2012/2011, uomo	2012/2010, uomo
Uomo totale	176	159	131	-17	-28	-45
Istruzione superiore, uomo	65	60	54	-5	-6	-11
Formazione professionale secondaria, uomo	88	68	55	-20	-13	-33
Istruzione secondaria, uomo	23	31	22	+8	-9	-1

Tabella 6

Prestazioni con cornici in ZAO (JSC) TD "Crossroads" ipermercato "Carosello" nel 2012

Categorie di lavoratori	Adottato, uomo	Licenziato, uomo	Dinamica, uomo
Staff complessivo di 131 uomo			
Istruzione superiore, uomo	0	0	0
Formazione professionale secondaria, uomo	8	22	-14
Istruzione secondaria, uomo	0	0	0
Total, uomo	8	22	-14