



Original Article: POLITICA DEL PERSONALE COME STRUMENTO PER LA GESTIONE DELLA QUALITÀ DELLE RISORSE UMANE

Citation

Zhuk S.S. Politica del personale come strumento per la gestione della qualità delle risorse umane. *Italian Science Review*. 2015; 5(26). PP. 66-70.

Available at URL: <http://www.ias-journal.org/archive/2015/may/Zhuk.pdf>

Author

Sophia S. Zhuk, Financial University under the Government of the Russian Federation, Russia.

Submitted: April 14, 2015; Accepted: April 28, 2015; Published: May 05, 2015

Abstract: Le risorse umane sono una risorsa fondamentale che è in gran parte determinata dal livello di competitività e la direzione dello sviluppo delle imprese. Su questa base, le caratteristiche qualitative del personale di imprese, di natura dinamica, dovrebbero essere oggetto di politica del personale, attuata in conformità con gli obiettivi dell'impresa e per il miglioramento dei parametri di qualità dei lavoratori. Di conseguenza, l'approccio che riguarda la politica del personale come strumento per la gestione della qualità delle risorse umane è molto importante.

Parole chiave: le risorse umane, la qualità delle risorse umane, della politica del personale, la politica del personale, la società statale.

Le risorse umane, dotate di una serie di caratteristiche qualitative richieste per la formazione, la conservazione e lo sviluppo della componente sociale e del lavoro dell'economia sono considerati scienza economica e pratica della gestione come risorsa chiave, fornendo lo sviluppo di qualsiasi sistema sociale ed economico. Quell'uomo e il suo lavoro è il fattore principale dello sviluppo economico, ha sostenuto che l'economia politica classica e confermato da numerosi studi di scienziati nazionali ed esteri.

Abilità, capacità, abilità, conoscenza, motivazione al lavoro - tutte le caratteristiche qualitative dei dipendenti, che insieme costituiscono le risorse umane dei sistemi socio-economici. Così, una condizione essenziale per lo sviluppo delle imprese (micro sistema) è la qualità delle risorse umane, e lo strumento principale per influenzarlo (qualità) lo stato - politica del personale, formulato e di agire sulla base dei principi di importanza strategica e attuate in vari settori.

Il significato speciale del problema della gestione della qualità delle risorse umane nelle imprese stanno formando corporazioni statali, dal momento che fino ad oggi la sfera di funzionamento delle società statali comprende strategicamente importante settore dell'economia russa: da aria e la costruzione di navi, abitazioni e complesso comunale, lo sviluppo della produzione e l'esportazione di produzione hi-tech, l'energia nucleare, ecc., il cui sviluppo determinerà la possibilità di cambiamenti qualitativi nell'economia del paese. Un fattore chiave per il successo di queste industrie non è solo di attirare e trattenere professionisti altamente qualificati in società, ma lo sviluppo della capacità dei lavoratori di mantenere il loro livello di competitività e miglioramento delle

caratteristiche di qualificazione educativi che possono essere raggiunti attraverso lo sviluppo e l'attuazione della politica del personale efficace.

Caratterizzato da una serie di norme, regolamenti e procedure per l'attuazione della strategia per le risorse umane dell'organizzazione, politica del personale copre molte aree. Società di proprietà statale russo, che mirano a sviluppare una nuova economia in Russia, non sempre si rende conto tutte le possibili direzioni di politica considerato e non rivelare le loro strategie in HR (Tabella 1), che aumenterebbe notevolmente la fedeltà dei dipendenti e ha fornito l'occasione per una migliore applicazione individuale misure per la gestione della motivazione del lavoro.

Politica del personale di sviluppo necessari per migliorare continuamente la qualificazione delle risorse umane, che sono i componenti di base di qualità è rappresentata in quasi tutte le aziende di Stato. Ciò è dovuto in gran parte ai bisogni acuti di società personale davvero qualificato, e per molti aspetti, e che la politica di sviluppo del personale è molto varia e può includere una varietà di destinazioni e attività.

Così, la politica di sviluppo del personale può essere integrato e la politica orientata alla formazione professionale, la riqualificazione, la formazione, la carriera organizzativa o di carriera professionale, e potrebbe essere più concentrati e prestare attenzione a uno o più elementi (Tabella 2).

Policy remunerazione come la direzione della politica del personale, contribuendo a migliorare la motivazione dei dipendenti, considerato come uno dei più complessi e, allo stesso tempo importante, componente della qualità della vita umana, può essere visto in un più ampio e quindi una sezione ristretta. L'ultima opzione prevede l'attuazione delle attività previste dai incentivi materiali dei dipendenti e nelle condizioni della realtà russa richiede una seria attenzione da parte dei datori di lavoro, come incentivi finanziari è uno dei

più efficaci e significativi per i lavoratori russi.

Un approccio più ampio per comprendere la politica di remunerazione prevede la ricerca e il controllo periodico della soddisfazione personale con il loro lavoro, i risultati del lavoro, lo sviluppo del sistema di valutazione del personale, così come il sistema di motivazione e di stimolo. Ma, come gli spettacoli di studio, anche nelle imprese statali in cui la politica del personale è sufficientemente attiva, la politica retributiva è tutt'altro che ideale (Tabella 3).

La politica retributiva, attuata attraverso un approccio integrato, è più efficace nel lungo periodo di tempo, ma si tratta di un notevole sforzo per la sua attuazione e ai principi contabili di base acritici, come ad esempio un sistema equo di salari e redditi da lavoro dipendente, la tempestività, completezza, eliminando i fattori demotivanti, le esigenze e le motivazioni del personale e altri.

Analizzando le motivazioni e le esigenze del personale è spesso una necessità di razionalizzare i fattori che influenzano la motivazione del personale e delle sue dinamiche. La variazione di velocità di motivi, così come la loro direzione e la portata dell'impatto è in gran parte determinato dalle prevalenti sotsalno sistema e rapporti di lavoro a livello macro, tuttavia, la politica della società può anche influenzare in modo efficace la motivazione del personale e gestire il suo comportamento del lavoro.

Individuazione profonda dei fattori che influenzano la motivazione del personale, e il loro stretto rapporto per molti versi difficili da classificare i fattori di motivazione, che è la base per lo sviluppo di politiche di aziende di Stato.

La necessità di tale lavoro è evidente e ha chiesto almeno due importanti ragioni: in primo luogo, per quanto riguarda la nuova economia ha bisogno di sviluppo del sistema di incentivi adeguato che soddisfi i requisiti e le tendenze moderne [1]; In secondo luogo, sulla base della necessità di

un monitoraggio costante di motivazione del lavoro dei dipendenti, è importante elaborare criteri per determinare i fattori più efficaci che formano un alto livello di motivazione del personale delle imprese statali.

Siamo convinti che i cambiamenti nell'economia dovrebbero coinvolgere lo studio degli otto gruppi di fattori che sono alla base della formazione di motivazione a lavorare e le loro dinamiche: fattori economici; il rapporto tra i soggetti di rapporti di lavoro; fattori di controllo; valori sociali; stile e pratica della gestione in azienda; Indicatori di mobilità del lavoro (e del personale in particolare); fattori culturali e culturali.

Tuttavia, la considerazione di questi fattori dovrebbe, a nostro avviso, essere un primo passo verso l'analisi di una combinazione di fattori di motivazione. Questi anche nell'analisi dei risultati dovrebbero essere raggruppati in futuro per esplorare la base dei fattori di selezione e potenzialmente motivante fattori rilevanti

per la gestione di motivazione dei dipendenti. Il primo gruppo di fattori sarà determinante nella scelta di un luogo di lavoro, il secondo - nel processo di lavoro, garantendo le prestazioni e l'attuazione di un approccio creativo. Contabilità per entrambi i gruppi di fattori che influenzano il grado della loro interdipendenza e consentire corporazioni statali per lo sviluppo delle politiche e concetti di gestione orientati strategicamente motivazione del lavoro, la cui presenza ha un effetto positivo sul miglioramento della qualità delle risorse umane e migliorerà l'efficienza della gestione dell'impresa in questione e lo sviluppo della nuova economia.

References:

1. Zhuk S.S. 2011. Job satisfaction and loyalty of staff. *Man and labor*. P. 49-52.
2. The Bank for Development and Foreign Economic Affairs.
3. JSC "United Aircraft Corporation".
4. JSC "United Shipbuilding Corporation".
5. SC "Rosatom".

Tabella 1

Componenti di base della strategia delle risorse umane e di politica del personale delle imprese statali russe

Motivi per la strategia delle risorse umane e politica del personale
<i>Banca per lo sviluppo e gli affari economici esteri (Bank economica estera)</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Focus su l'uso di moderni approcci e le migliori pratiche internazionali nel campo della gestione del personale; - Aumentare la flessibilità del sistema di gestione del personale; - Ampliamento della cooperazione nel quadro di associazioni intergovernative per lo sviluppo professionale e lo scambio di esperienze; - La conversione del sistema di gestione del personale ad una singola piattaforma software.
<i>Stato Atomic Energy Corporation "Rosatom"</i>
<ul style="list-style-type: none"> - L'introduzione di indicatori chiave di performance; - Conversione di strategia aziendale nei singoli e collettive attività obiettivi; - Individuazione di potenziali candidati per i movimenti orizzontali e verticali; - Collegamento remunerazione con i risultati individuali del lavoratore e lavoratore di sviluppo.
<i>United Aircraft Corporation</i>
<ul style="list-style-type: none"> - La formazione e lo sviluppo di team innovativo e professionale del like-minded, in grado di assicurare lo sviluppo dinamico della società; - Creazione di un sistema di formazione aziendale continua; - Costruire una base di istituzioni educative specializzate; - La creazione di un sistema di rotazione, sviluppo di carriera e formazione della riserva personale; - Creazione di un sistema di remunerazione che dipende dai risultati del lavoro; - Apertura della politica del personale; - Aumentare l'attrattiva della società come datore di lavoro.

Tabella 2

Le principali direzioni di sviluppo della politica del personale delle imprese statali

Le principali direzioni di sviluppo della politica del personale
<i>United Shipbuilding Corporation</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Garantire un elevato livello di qualità del personale attraverso programmi di formazione; - L'organizzazione di formazione nelle migliori aziende del settore cantieristica mondiale; - Migliorare la qualità della formazione in istituti specializzati (sviluppo insieme con le istituzioni dei programmi di formazione che rispondono alle esigenze della produzione moderna); - La creazione di una corporate university di formare manager specializzati.
<i>Banca per lo sviluppo e gli affari economici esteri (Bank economica estera)</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Ampliamento della lista delle attività formative finalizzate allo sviluppo di determinate qualità personali e capacità di gestione; - Lo sviluppo di programmi di formazione focalizzati sullo sviluppo di leadership e di gestione dirigenti; - Sviluppo di adattamento dei nuovi dipendenti; - Programma di Miglioramento "dipendenti gestione di carriera."

Le direzioni principali e principi di attuazione della politica di remunerazione nelle imprese statali

Indicazioni e linee guida per l'attuazione della politica di remunerazione
<i>United Aircraft Corporation</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Creazione di un sistema di remunerazione che assicuri dipendenza dai risultati della remunerazione del lavoro; - Sviluppo del progetto per il miglioramento del sistema di remunerazione e motivazione dei dipendenti, i cui obiettivi sono di migliorare il sistema di incentivazione delle imprese e l'introduzione di una politica salariale unitaria in tutte le aziende della Società; - Sviluppo e attuazione di una politica unitaria in materia di prestazioni sociali e garanzie in tutte le aziende della Società; - Sviluppo di un programma di mutuo aziendale.
<i>Stato Atomic Energy Corporation "Rosatom"</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Migliorare la politica motivazione basata su salari competitivi e garanzie sociali; - La base di retribuzione dei dipendenti in base al principio della responsabilità individuale per risultati misurabili; - Lo sviluppo professionale e di carriera è la valutazione della qualità del lavoro e lo sviluppo personale; - Effetto di un unico sistema salariale unificato, che si basa su un sistema di classificazione settoriale trasversali; - Esame di indagine stipendio regionale; - I risultati della valutazione annuale del raggiungimento di obiettivi individuali, la disponibilità di potenziale personale, la qualità del lavoro e delle prestazioni è determinato dal livello di premi di incentivazione integrati.