

# Aggiornamento e *job description* tra i cardini della gestione aziendale



di Giancarlo Pastore  
Amministratore Cipas



**L**a job description è una breve descrizione di una posizione lavorativa esistente in una determinata impresa. In genere i parametri che vengono considerati sono i seguenti:

- **nome della posizione;**
- **scopo della posizione (*job description*);**
- **collocazione gerarchica della posizione (*job evaluation*),** cioè a quale posizione risponde e quali altre posizioni coordina. Eventualmente vengono descritte le relazioni esterne;
- **mansioni (*job analysis*),** cioè compiti principali previsti dalla posizione lavorativa;
- **caratteristiche richieste per svolgere le diverse mansioni (*job specification*),** ad esempio qualifiche, esperienze, conoscenze, capacità, tratti caratteriali.

La job description è uno degli strumenti per una gestione moderna di orga-

nizzazioni di medie e grandi dimensioni. Essa viene utilizzata per vari scopi: la selezione del personale; la valutazione del personale; la formazione del personale. Essa può essere elaborata in diverse maniere, attraverso l'analisi personale della posizione con conseguenti valutazioni; l'intervista; il brainstorming; questionari a persone o superiori che ricoprono quel ruolo; un esame di materiale scritto già esistente.

## Breakfast

Uno dei servizi tra i più importanti della strutture alberghiere, che viene spesso utilizzato anche come criterio di valutazione per il personale è la prima o piccola colazione. Gli orari saranno stabiliti in base al tipo di clientela dell'albergo. La gestione del buffet deve essere accurata in ogni momento. Sono sempre gradite varianti di prodotti tipici locali e di cucina tradizio-

nale della regione in cui si trova l'albergo. L'analisi del food cost del buffet è determinata in base alla frequenza di rifornimento dell'ospite per ogni singolo prodotto. Una volta determinato il costo al kg del prodotto o preparazione si stabilisce il costo porzione. Il costo porzione a sua volta viene moltiplicato per il numero delle presenze effettivo ottenendo il costo potenziale.

Qui useremo il fattore di frequenza per ottenere il costo totale effettivo della preparazione o prodotto. Dividendo quindi il costo totale per il costo unitario si ottiene il numero di porzioni di cui verosimilmente avremo bisogno. Un altro dato importante che otterremo è il coefficiente di costo; costo totale diviso costo unitario. Esso è il costo del prodotto nel caso tutte le porzioni preparate fossero distribuite.

## Frequenza

La frequenza è il fattore che si usa per determinare o giudicare un dato. Dividendo un potenziale fabbisogno per la frequenza che si stabilisce si ottiene la quantità di prodotto che probabilmente sarà necessaria. A seconda della frequenza che vogliamo ottenere si possono effettuare azioni correttive per diminuirla o aumentarla.

## Tempo

La "r" di tempo è il fattore che determina la tipologia di risultato che vogliamo ottenere. Esso può essere l'unità di misura per la costruzione di un budget determinando il periodo in cui ottenere il risultato. Oppure il tempo che determina la qualità di servizio. Può essere stabilito sia da noi, sia da un'analisi di costi.  [cod 37223](#)