|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Оплата труда | Надбавка | Рейтинг | Обучение | Коммуникация | Сокращение |
| Работник 1 | 1400 | 5% временно на 3 месяца | 4 | 1 | 4 | 2 |
| Работник 2 | 350 | 10% временно на 3 месяца | 6 | 2 | 5 | 4 |
| Работник 3 | 1750 | 10% постоянная  10% временно на период обучения | 3 | 3 | 6 | 5 |
| Работник 4 | 2100 | 25% постоянная | 1 | 6 | 2 | 6 |
| Работник 5 | 700 | 40% постоянная | 2 | 4 | 1 | 3 |
| Работник 6 | 700 | 50% постоянная | 5 | 5 | 3 | 1 |

**Проблема №1. Несоответствие уровня зарплат.**

Работник 5 и 6 даже с учетом надбавки получают меньше, чем Работник 1. Работник 5 и 6 играют главные роли в развитии бизнеса: определяют вектор развития компании, могут найти замену любому другому сотруднику.

Низкая заработная плата Работника 2 может привести к тому, что сотрудники не долго будут задерживаться на данной работе или же вообще не будут устраиваться в данную компанию.

С высокой заработной плате Работников 4 и 3 согласен, так как они создают уникальность компании путем создания новой продукции.

**Решение проблемы №1.**

Повысить заработную плату Работников 5 и 6 за счет снижения заработной платы Работников 1, 3 и 4. Уровень заработной платы Работников 3 и 4 должен оставаться все равно высоким, допускается даже выше, чем у Работника 6.

**Проблема №2. Проблемы с надбавками.**

Начнем по порядку. Работник 1 с размером надбавок не согласен так как он только начал работать на данной должности и должен иметь какой-то стимул для дальнейшего изучения и продолжения работы. Работник 2, с размером надбавки не согласен, буду ссылаться на проблему №1 мало того, что у него маленькая заработная плата так еще и маленькая премия, никакого стимула к работе в таком случае не будет. С размером надбавок для Работников 3, 4, 5 и 6 согласен.

**Решение проблемы №2.**

Работник 1 с этим согласен, но я бы еще дал постоянную надбавку в размере 10%, а те 5% что есть это как премия. Работник 2 так как это начинающий специалист, ему выдавал бы премию в размере 30% постоянной и 20% премиальных, чтобы у начинающих работников был стимул больше работать и развиваться в этой сфере.

**Проблема №3. Проблема с рейтингом.**

Мы можем наблюдать что Работник 6 имеет достаточно низкий рейтинг. По современным меркам данный сотрудник достаточной молодой 39 лет, исполнительный директор холдинга, имеет высшее экономическое образование, есть опыт управления коллективом, реализовал крупный инвестиционный проект в аптечном бизнесе. Так же он старается быть в курсе всех дел и принимает участие во всех направлениях деятельности фирмы. Я считаю, что данного мы не можем потерять такого исполнительного директора как данный Работник.

**Решение проблемы №3.**

Поставить Работнику 6 более высокий рейтинг. Например, поменять его с Работником 5.

**Проблема №4. Вопросы с обучением.**

Мы можем заметить, что распределение идет не так как в основном в современных компаниях, когда обучают новых сотрудников для их дальнейшего продвижения по карьерной лестнице.

**Решение проблемы №4.**

Работнику 2 поставить 1, а Работнику 1 поставить 2.

**Проблема №5. Проблема с теми, кто первый попадает под сокращение.**

Хочу обратить внимание на то, что Работник 6 первый на очереди под сокращение, я с этим не согласен так как это наш исполнительный директор и достаточно перспективный работник.

**Решение проблемы №5.**

Поставить Работника 2 первым под сокращение, а Работника 6 4 под сокращение, так как Работник 2-это новый специалист и находится на испытательном сроке.