ПСИХОЛОГИЯ

АНАЛИЗ СОТРУДНИКОВ

ФПМИ, 3 курс, 9 группа, Крагель Алина

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Оплата труда | Надбавка | Рейтинг | Обучение | Коммуникация | Сокращение |
| Работник 1 | 1 100 | 10% - пока осваивается на новой должности;  25% - постоянно | 5 | 2 | 2 | 2 |
| Работник 2 | 800 | 10% - пока осваивает гуманитарные навыки;  25% - постоянно | 6 | 6 | 5 | 1 |
| Работник 3 | 1 000 | 15% - временно;  30% - постоянно | 3 | 1 | 6 | 5 |
| Работник 4 | 1 300 | 40% - постоянно | 1 | 4 | 4 | 6 |
| Работник 5 | 1 100 | 15% - временная;  30% - если прокачается, иначе остается временная как постоянная | 4 | 3 | 3 | 3 |
| Работник 6 | 1 700 | 40% - по составлению плана развития, как постоянная;  10% - при составлении | 2 | 5 | 1 | 4 |

1. Первичный статистический анализ.

|  | **Оплата труда** | **Постоянная надбавка** | **Временная надбавка** | **Рейтинг** | **Обучение** | **Коммуникация** | **Сокращение** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Среднее** | 1166.67 | 0.32 | 0.1 | 3.5 | 3.5 | 3.5 | 3.5 |
| **Cтандартное отклонение** | 307.68 | 0.07 | 0.05 | 1.87 | 1.87 | 1.87 | 1.87 |
| **Минимальное** | 800 | 0.25 | 0.0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **Перцентиль-25%** | 1025 | 0.2625 | 0.1 | 2.25 | 2.25 | 2.25 | 2.25 |
| **Перцентиль-50%** | 1100 | 0.3 | 0.1 | 3.5 | 3.5 | 3.5 | 3.5 |
| **Перцентиль-75%** | 1250 | 0.375 | 0.1375 | 4.75 | 4.75 | 4.75 | 4.75 |
| **Максимальное** | 1700 | 0.4 | 0.15 | 6 | 6 | 6 | 6 |

Основные выводы:

* средняя оплата труда составляет 1 167 ед., средняя постоянная надбавка – 32%, средняя временная надбавка – 10%.
* оплата труда в среднем отклоняется на 308 ед., постоянная надбавка - на 7%,

временная надбавка – на 5%

Примечание.   
Система надбавок имеет определенную зависимость со следующими факторами: занимаемая должность, наличие высшего образования, необходимая мотивация сотрудников, принесенная прибыль каждым сотрудником и их вклад.

1. Проанализируем сводку на наличие корреляционной зависимости.

* Наиболее сильная зависимость прослеживается между оплатой труда и постоянными надбавками: 0.840529, что представляют с собой соотношение, близкое к линейному. Объясняется тем, что постоянная надбавка к оплате труда служит мотивацией сотрудников продолжать работать так же усердно, как они работают сейчас, а работников, у которых заработная плата меньше – заставляет мотивироваться для достижения большего порога зарплаты.
* Временные надбавки сильно коррелируют с системой сокращений: 0.782461 (близко к линейной зависимости), что объясняется превентивным характером введенных временных надбавок перед лицом сокращения: в случае выполнения требуемых обязательств перед фирмой и развития своих навыков, сотрудник получает денежное вознаграждение; иначе сотрудник не удовлетворяет требованиям фирмы, следовательно, будет одним из первых претендентов на сокращение.
* Особенно сильная корреляция наблюдается у постоянных надбавок и рейтинга: -0.938953, зависимость практически линейно обратная, что объясняется все той же мотивационной составляющей.
* Рейтинг и система сокращений обладают практически обратной линейной зависимостью: -0.938953. Объяснение: работники с высоким рейтингом обладают наименьшим приоритетом для сокращения, что, в целом, очевидно.

1. Объяснение построения таблицы на основе проведенного анализа.  
   Работник 1: имеет среднюю заработную плату, обладая при этом неплохим потенциалом для дальнейшего развития, что и будет в дальнейшем определяется его е местом в рейтинге на обучение. Однако в силу пока не развитых для требуемой должности, ставится вопрос в его компетенции, что и объясняет его место в рейтинге сокращений.

Работник 2: в силу недостаточного опыта работы получает самую низкую зарплату, что, в целом, компенсируется постоянной надбавкой. Однако, на мой взгляд, мотивация работника должна быть более высокой в силу, например, более высокой временной надбавки в купе с обучением, так как развитие гуманитарных навыков не представляется процессом сложным, а вот хорошее образование может приносить свои дальнейшие плоды в виде увеличения прибыли компании. Ориентироваться стоит на результаты в дальнейшем.  
Работник 3: в соответствии со своим опытом работы довольно инициативен ответственен и современен. Его опыт и желание идти в ногу со временем принесут холдингу хороший профит. На мой взгляд, заслуживает большей оплаты труда. Так как является источником новых идей, чего пока не скажешь о работниках 1 и 2. Оценка рейтинга и сокращения является довольно объективной, чего не скажешь об оставшихся полях. Работник не нуждается в дополнительном обучении, а в коммуникации занимает позицию явно выше в силу своих идей.

Работник 4: будучи главным технологом компании, оправдывает свое последнее место в рейтинге на сокращение. Существует дисбаланс между заработными платами работника 4 и работника 3, так как, очевидно, вдвоем они составляют отличный тандем для совместной работы по внедрению новшеств. В целом, рейтинг коммуникации, сокращения и обучения оправдан, так как отличные результаты, ответственность и свежий взгляд играют свою роль в значимости сотрудника.

Работник 5: определенно недостаточно инициативен, однако и такие люди должны быть в системе работников. Он отлично справляется со своими обязанностями, и, пока двое выше занимаются разработкой новых решений, он отлично будет исполнять все, что от него потребуется.

Работник 6: высокая заработная плата объясняется его опытностью, рейтингом в системе коммуникаций и важности занимаемой должности. Будучи исполнительным директором, именно на нем лежит большая часть ответственности за организацию процессов работы компании. Однако нежелание делегировать обязанности может привести к отрицательному результаты в случае расширения штаба, такое решение не является разумным на перспективу. Этим фактом вызвано несогласие поставить работника на 5 место по шкале обучения, ибо факт здравой и оптимальной организации процессов должен быть решающим.