**Жуковский Павел, 3 курс, 12 группа**

Анализ выставленного работникам рейтинга

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Оплата труда | Надбавка | Рейтинг | Обучение | Коммуникация | Сокращение |
| Работник 1 | 1200 | 20% | 4 | 1 | 3 | 3 |
| Работник 2 | 800 | 25% | 6 | 4 | 6 | 2 |
| Работник 3 | 2000 | 30% | 2 | 3 | 4 | 6 |
| Работник 4 | 2000 | 50% | 1 | 5 | 5 | 5 |
| Работник 5 | 1500 | 10% | 5 | 2 | 2 | 1 |
| Работник 6 | 2500 | 15% | 3 | 6 | 1 | 4 |

**Проблема №1. Оплата труда директора**

Для начала хотелось бы отметить величину оплаты труда для работника №6. На данный момент, мы можем наблюдать у работника №6 самую высокую оплату труда среди всех сотрудников. Не смотря на тот факт, что он является директором компании и её главным лицом, давать ему оплату труда в размере 25% от всех имеющихся ресурсов бюджета – не очень хорошая идея. Поскольку он получает 2500, остальные сотрудники могут расстроиться, усомниться в себе и своих навыках или вовсе уйти в другую компанию. Другими словами, такое распределение может очень нехорошо повлиять на эмоциональный настрой сотрудников компании, следовательно, на их рабочую эффективность. Этого всего можно избежать, если немного снизить оплату труда директора и раздать её части всем остальным сотрудникам.

**Решение проблемы №1.** Слегка понизить оплату труда директора (работника №6) и раздать её части остальным сотрудникам.

**Проблема №2. Проблемы с надбавками**

Хотелось бы также сказать о надбавках. Будем рассуждать по порядку, начнём с 1-ого сотрудника. Данный сотрудник недавно поступил на новую должность, а значит, ему только что подняли зарплату (соответствующую новой должности). Вместо надбавки в 20% лучше пока что вовсе не давать ему надбавку, так как его доход уже вырос за счёт зарплаты. К тому же, данный сотрудник пока что не проявил себя на этой должности, поэтому с надбавкой для него следует повременить. Касаемо сотрудника №2, надбавка в 25% вполне неплоха, если она имеет мотивационный характер, чтобы сотрудник №2 поскорее всему научился и стал полноценным работником. А вот надбавка в 30% для сотрудника №3 вызывает некоторые вопросы. Данный сотрудник по сути является лаборантом, при том имеет уже без надбавки достаточно серьёзную оплату труда в размере 20% от всех средств. Да, он разбирается в новом оборудовании, однако пока что его ещё не поставил. Некую надбавку ему конечно стоит оставить, но не 30%. Сотрудник №4 достаточно хорош и вполне заслуживает свою надбавку в 50%, но опять-таки, только если это не сильно ударит по средствам компании; возможно, стоило поставить ему около 40% надбавки. Надбавка для 5-ого сотрудника вполне справедливая, учитывая тот факт, что в последнее время он не очень ладит со своими сотрудниками. Директору в принципе не очень нужна надбавка с его оплатой труда, но 15%, наверное, не повредят.

**Решение проблемы №2.** Изменить надбавки: 1) Сотруднику №1 с 20% до 0%; 2) Сотруднику №3 с 30% до 20%; 3) Сотруднику №4 с 50% до 40% (опционально).

**Проблема №3. Достаточно низкий рейтинг у 1-ого сотрудника**

Стоит поговорить о довольно низком рейтинге **4** у 1-ого сотрудника. Данный сотрудник достаточно молодой. В последнее время он очень успешно продвигается по карьерной лестнице, достаточно общителен и коммуникабелен. Я считаю, что данный сотрудник является если не самым важным, то по крайней мере одним из самых важных для компании и терять его нельзя. Данного сотрудника вполне можно поменять местами с лаборантом (сотрудником №3), который, в свою очередь, хоть и показывает тоже хорошие результаты, но который не так ценен для компании.

**Решение проблемы №3.** Дать сотруднику №1 более высокий рейтинг (например, поменяв его местами с сотрудником №3).

**Проблема №4. Вопросы к обучению сотрудников №2 и №5**

Ещё один момент, который я хотел бы затронуть – это необходимость обучения сотрудника №2. Да, он недавно пришёл работать и недавно закончил медицинскую академию, но ему все ещё нужно обучение (конкретно под деятельность в данной компании), потому что знаний, полученных в академии, вообще говоря, может быть недостаточно. А вот, например, сотруднику №5 не так сильно нужно обучение, чтобы давать ему позицию **2**, особенно учитывая тот факт, что тот хорошо знает специфику аптечного бизнеса и работает в компании достаточно долго. Так что, 5-ому сотруднику может и не помешает какое-то обучение, но не так сильно, как 2-ому.

**Решение проблемы №4.** Дать сотруднику №1 более высокое место в плане обучения (например, поменяв его местами с сотрудником №5).