

## Противоречия и их анализ

	Оплата труда	Надбавка	Рейтинг	Обучение	Коммуникация	Сокращение
Работник 1	1044	205	5	2	3	4
Работник 2	800	50	6	3	6	1
Работник 3	1166	355	4	1	5	2
Работник 4	1411	4010	1	6	4	6
Работник 5	1166	150	3	4	1	3
Работник 6	1289	200	2	5	2	5

**1. Заработная плата** работников зачисляется в зависимости от квалификации, профессиональных и личных качеств, качества работы и, наконец, занимаемой должности работника. Также оплата труда зависит и от стажа работника, и от важности выполняемой работы.

Иерархия работников выглядит следующим образом:



	Оплата труда	Надбавка
Работник 1	1044	20 5
Работник 2	800	5 0
Работник 3	1166	35 5
Работник 4	1411	40 10
Работник 5	1166	15 0
Работник 6	1289	20 0

Итак, из диаграммы видно, что работник 6 занимает самую высокую руководящую должность. В свою очередь, работник 2 занимает самую низкую должность в иерархии работников компании. Вполне резонно, что работник 6, будучи исполнительным директором компании, будет получать наивысшую заработную плату. Второй по оплате труда – работник 4, являющийся главным технологом. Я считаю, что у работников 4, 5 должна быть примерно одинаковая оплата труда, так как они представляют примерно одинаковую важность для компании, и имеют достаточный опыт работы в своей сфере. Один является главным технологом, а второй является ведущим работником НИЛ. Можно сказать, что они оба одинаково незаменимы для компании.

Также стоит делать временные надбавки для работников 5 и 4, связанные с переходом на новое оборудование или связанное с какой-либо новой разработкой главного работника НИЛ.

Работник 3 (управляющий сеткой аптек) должен получать меньше, чем работники 4, 5 и, разумеется, 6, так как его труд не является таким же незаменимым, как у этих работников, и ему пока не хватает необходимых умений и опыта для хорошего выполнения своих обязанностей.

Работник 2 является наименее квалифицированным и самым молодым работником компании, поэтому логично, что его зарплата меньше всех остальных. Однако, я считаю, что его стоит больше поощрять за самообучение и получение новых навыков с помощью временных надбавок.

Итак, могу предложить следующее распределение бюджета оплаты труда:

	Оплата труда	Надбавка
Работник 1	1044	20 5
Работник 2	800	5 0 20

Работник 3	1166	35 5
Работник 4	<del>1411</del> 1311	<del>40</del> 30 10
Работник 5	<del>1166</del> 1266	<del>15</del> 35 <del>0</del> 15
Работник 6	1289	20 0

В остальном, я согласен с распределением заработной платы и надбавок для работников компании.

## 2. Рейтинг

Рейтинг показывает важность работников для своей компании. Предложенный рейтинг:

	Рейтинг
Работник 1	5
Работник 2	6
Работник 3	4
Работник 4	1
Работник 5	3
Работник 6	2

Разумеется, работник 2 наименее важен для компании на данный момент, в связи с отсутствием опыта и необходимых знаний. Далее идет работник 1, по примерно таким же причинам.

Я считаю, что для компании более важен работник 6, так как он все таки управляющей всей компанией, а не главный технолог.

В остальном, я согласен с предложенным рейтингом, при учете внесенных изменений в заработную плату.

	Рейтинг
Работник 1	5
Работник 2	6
Работник 3	4
Работник 4	<del>1</del> 2
Работник 5	3
Работник 6	<del>2</del> 1

### **3. Обучение**

В данном пункте, как я считаю, позиции расставлены подходящим образом. В связи с переходом на новое оборудование, необходимо обучить работника 3. Далее, для поднятия продаж и получения большей прибыли, определенно стоит обучить работника 1. И наконец, компании выгодно вкладывать в обучение работника 2, так как он имеет хорошую теоретическую базу, и следовательно, в будущем хорошо поможет своей компании.

### **4. Коммуникация**

Работник 5 является главным менеджером, поэтому он является самым важным в коммуникации в компании.

Я считаю, что работник 6 должен занимать позицию ниже, так как он все-таки исполнительный директор компании, и не должен тратить слишком много времени на коммуникацию, а должен слушать главного менеджера. Он должен коммуницировать вне компании, для налаживания новых отношений в плане бизнеса.

Далее должен идти управляющий сеткой аптек, так как его коммуникация очень важна даже внутри компании.

Все остальные в плане коммуникации примерно равны, они должны хорошо общаться со своими подчиненными и начальством, но не более того.

В целом, позиции тут расставлены примерно справедливо, за исключением того, что я уже перечислил.

### **5. Сокращение**

Разумеется, первым в рейтинге стоит работник 2, так как он пока простой рядовой работник, и его проще всего заменить.

Я считаю, что работник 3 гораздо важнее для компании, чем работник 1, так как его сложнее заменить, и его стаж в компании гораздо больше. Он является гораздо более важным работником, так как именно он отвечает за разработку лекарств.

Также, я считаю, что оставлять технолога последним в этом рейтинге не логично, так как какой смысл следить за оборудованием, если никто на нем уже не работает.

В остальном я согласен с данным рейтингом.