**Рецензия Доскоча Романа (ФПМИ 3к, 13гр) к работе О распределении и оценке сотрудников в компании ЧЧЧ «Генезис»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Оплата труда | Надбавки | Рейтинг | Обучение | Коммуникации | Сокращение |
| Работник 1 | 800 | 1120 | 3 | 2 | 2 | 5 |
| Работник 2 | 600 | 720 | 6 | 1 | 4 | 1 |
| Работник 3 | 800 | 1200 | 5 | 3 | 3 | 2 |
| Работник 4 | 1600 | 1840 | 2 | 5 | 6 | 4 |
| Работник 5 | 1200 | 1560 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| Работник 6 | 2000 | 2300 | 1 | 6 | 1 | 6 |

Для удобства оценки психологического портрета и анализа таблицы дадим имена каждому из сотрудников.

|  |  |
| --- | --- |
| **Сотрудники** | **Конечная оплата труда** |
| Работник 1(Сергей Викторович) | 1120 |
| Работник 2(Андрей Сергеевич) | 720 |
| Работник 3(Сильвестр Андреевич) | 1200 |
| Работник 4(Борис Леонидович) | 1840 |
| Работник 5(Алексей Робертович) | 1560 |
| Работник 6(Павел Алексеевич) | 2300 |

Вынесем в отдельную таблицу должности сотрудников.

|  |  |
| --- | --- |
| **Сотрудники** | **Должность** |
| Сергей Викторович | Заместитель управляющего |
| Андрей Сергеевич | Провизор |
| Сильвестр Андреевич | Ведущий сотрудник |
| Борис Леонидович | Главный технолог |
| Алексей Робертович | Старший менеджер |
| Павел Алексеевич | Директор |

**Оплата труда.**

**Сергей**, занимающий должность заместителя управляющего, имеет весьма низкую зарплату не соответствующую его должности и статусу в компании. Не смотря на то, что придя на новую должность он растерялся, но на ряду с этим он не получил должной мотивации в заработной плате, хотя и является перспективным резервом руководящего состава.

Заработная плата **Андрея** соответствует его занимаемой должности исходя из его опыта и образования. Его профиле не соответствует его деятельности и ещё не маловажным фактором является то, что он из практической деятельности изрядно углубился в областях точных наук.

**Сильвестр** является ведущим сотрудником и имеет достойную зарплату относительно других сотрудников, которые занимают руководящие должности. Учитывая тот факт, что он не имеет опыта работа с новым оборудованием и из-за этого низкая производительность.

**Борис** является ядром холдинга и обеспечивает важной информацией сотрудников и держит дисциплину, что увеличивает производительность всего коллектива. Так он следит за технологиями и имеет необходимое образование для занимаемой им должности. Считаю его зарплату оправданной и заслуженной относительно его достижений.

**Алексей** является связующим звеном между работниками и руководством, ведём многие дела в компании, учитывая его личностные качества, в большей своей части выполняет работу добросовестно и ищет подход к каждой ситуации. Также стоит заметить, что имеет профильное высшее образование. Совокупность всех фактов оправдывает его заработную плату.

**Павел** имеет самую высокую заработную плату их холдинга, это неудивительно, ведь он принимает основные решения и берёт на себя ответственность за сотрудников и за их ошибки. Имеет хороший опыт для данной должности, весьма компетентный сотрудник и заслуживает достойной заработной платы.

**Решение имеющихся проблем**. Думаю, что стоило бы поднять зарплату Сергею исходя из его занимаемой должности и уменьшить его надбавку, чтобы это сбалансировать. И думаю, что Сильвестр достоин большей заработной платы, учитывая его стаж и преданность работе.

**Надбавки.**

Я считаю, что надбавка **Сергея** в достаточной мере покрывает его потенциал. Хоть он и растерялся на новой работе, но в тоже время он показал высокие результаты своего труда. Чем доказал свою перспективу и потенциал.

С надбавкой **Андрея** я относительно согласен, потому что я вижу в нем трудолюбивость и стимул работать над собой. Хоть он пока что попал не в свою «лодку». Эта надбавка оптимальная для новичка в данном случае.

**Сильвестр.** Я полностью **не** согласен с его надбавкой, потому что он не умеет принимать новые изменения в ходе работы что является наиболее важным для профессионального роста.

**Борис.** В целом оправдывает свою надбавку высокой зарплатой и опытом работы. Тоже самое могу сказать и про **Директора.**

**Алексей.** С надбавкой в 30 процентов не совсем согласен из-за его качества принятий решений. В его работе это одно из самых важнейших признаков.

**Обучение**

Нет претензий. Все расставлено разумно.

1 - **Андрей** как новичок 2 - **Сергей** как новоприбывший и растерявшийся 3 - **Сильвестр** как сотрудник, которому есть куда расти и имеет хорошую практическую базу 4 - **Алексей**, которому не хватает всего лишь уверенности 5 - **Борис** с обучением у него нет проблем так как он имеет самый большой опыт в работе 6 - **Павел Алексеевич** – нет смысла обучаться в принципе. Только если умению делегировать обязанности

**Коммуникация.**

С директором и его замом я согласен что тут 1 и 2 место. На счет развития общения у **Бориса** так как он является главным технологом это умение необходимо коммуницировать для грамотного управления подчиненными. Главному менеджеру я считаю нужно иметь хорошее общение в связи с его влияющей ролью в компании. С остальными я бы оставил все как есть.

**Рейтинг.**

**Сергей** имеет неплохой рейтинг относительно своего образования и опыта в компании. Но думаю его рейтинг мог быть ниже, учитывая, что на новой должности он растерялся и ему тяжело вести продуктивную работу. И было бы более заслуженно поменять местами рейтинг с Алексеем.

**Андрей** имеет самый низкий рейтинг, что заслуженно, так как его навыки не соответствуют исполняемой работе. Также ему тяжело продвигать холдинг дальше, потому что новый в данной сфере. Но думаю при должной работе начальства у него есть шанс развиться и повысить свой рейтинг, также ему не помешает дополнительное образования для поднятия рейтинга.

**Сильвестр** находится в золотой середине по рейтингу. Я думаю, что это обусловлено его «старой закалке», ему тяжело идти в ногу с технологиями и после покупки оборудования ему будет тяжело адаптироваться. Но он является очень ответственным сотрудником и исполнительным, что заслуживает уважения.

**Борис** имеет один из самых лучших рейтингов, так как следит за технологиями и выполняют большой объём работы и имеет хорошо коммуникативные навыки, которые помогают ему находить общий язык с начальством и подчиненными, поэтому его рейтинг выражает его место в компании.

Как я писал выше, рейтинг **Алексея** должен быть выше чем у **Сергея**, исходя из вклада в компанию и опыта работы. Также стоит заметить, что Алексей имеет неплохой авторитет в коллективе и его рейтинг слишком. Думаю, что Сергея и Алексея стоило бы поменять местами в рейтинге для более адекватной оценки.

Не смотря на взгляды **Павла** на работу холдинга и на позицию, что лучше сделать самому, чем положиться на сотрудников, он имеет самый высокий рейтинг. Но это неудивительно учитывая какие обязанности на него ложатся и ему приходится находить общий язык с сотрудниками и решать деловые вопросы, а также контролировать общий процесс холдинга.

**Сокращение.**

Я считаю слишком низкий шанс сокращения **Сергея**, так как должность он получил не упорным трудом а благодаря стечению обстоятельств и он не имеет должно образа на данной должности. Думаю, что было бы рационально поменять его шанс сокращения с Алексеем.

Первым кандидатом на сокращение является **Андрей**, что обусловлено его маленьким опытом работы на данной должности и стажем работы в холдинге.

Думаю, что **Сильвестр** имеет также слишком высокий риск сокращения и его стоило поменять с уже новым риском Сергея. Сильвестр имеет огромный опыт работы в данной сфере и отдаётся полностью работе, не смотря на некоторые разногласия с коллегами, он выполняет свою работу добросовестно.

**Борис** имеет заслуженны низкий риск, учитывая его опыт, коммуникацию с коллегами, ответственность и развитие личных и командных навыков.

Выше я уже говорил о приоритете понижения риска сокращения **Алексея**, исходя из его общего вклада в компанию.

Не смотря на негативные качества **Павла**, думаю он отлично справляется с компанией и оправданно имеет низкий риск сокращения.

**А вот предположительно правильная расценка моих рассуждений:**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Оплата труда | Надбавки | Рейтинг | Обучение | Коммуникации | Сокращение |
| Сергей Викторович | 900 | 1120 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| Андрей Сергеевич | 600 | 720 | 6 | 1 | 4 | 1 |
| Сильвестр Андреевич | 900 | 1000 | 5 | 3 | 6 | 3 |
| Борис Леонидович | 1600 | 1840 | 2 | 5 | 3 | 4 |
| Алексей Робертович | 1200 | 1400 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| Павел Алексеевич | 2000 | 2300 | 1 | 6 | 1 | 6 |