



UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA
PREDAVANJE BR. 5
RAZVOJ KARIJERE
PRIMER ZA VEŽBU BR. 5

PRIMER: ALEKSANDAR NIKAKO NE NAPREDUJE

Aleksandar je zaposlen u kompaniji Electronics već tri godine. Od prvog dana radi u skladištu, gde je još uvek, dok su sve njegove kolege unapređene i rade u prodaji. Kompanija se drži politike napredovanja iznutra, tako da ne dovodi menadžere sa eksternog tržišta rada. Svi koji rade u prodaji prvo su radili u skladištu. Većina je pre nego što je prešla u prodaju odslušala kurseve u lokalnoj višoj školi iz oblasti marketinga i prodaje, dok su neki otišli i korak dalje – odslušali su kurseve iz oblasti popravljanja i održavanja elektronskih uređaja. Pri tome, kompanija ne zahteva od prodajnog osoblja da odsluša ove kurseve, niti zaposlenima nadoknađuje troškove edukacije.



Aleksandar je smatrao da mu ovakvi kursevi nisu potrebni. On je radio sa elektronikom još od osnovne škole, zbog čega smatra da bi slušanje kursa iz elektronike za njega bio čist gubitak vremena. Štaviše, Aleksandar je godinu i po dana pre nego što se zaposlio u kompaniji Electronics, radio u prodavnici nameštaja, gde je stalno bio najbolji prodavac. Zato je Aleksandar smatrao da je za njega sada pravo vreme da pređe u prodaju.



Kada mu je pružena šansa da radi na ugradnji, Aleksandar je odbio, budući da je smatrao da je i to magacinski posao. On je više puta konkurisao za bolja radna mesta, ali nikada nije uspeo da ih dobije. Nadao se da će za proteklo vreme postati menadžer prodaje, ali je i dalje zaposlen u skladištu. Sada mu više nije stalo do posla i kompanije i stalno se pita da li će dobiti otkaz.

PITANJA:

1. Da li je Aleksandar preuzeo odgovornost za razvoj sopstvene karijere? Šta bi, po vašem mišljenju, on trebao da uradi?
2. Da ste konsultant kompanije, šta bi savetovali rukovodstvu u pogledu formalne politike razvoja zaposlenih?
3. Kada bi ste bili Aleksandrov neposredni rukovodilac, šta bi ste mu savetovali da uradi sa njegovim problemom?