



Případová studie Ugo.kasu

Firma Ugo.kasu a.s. realizuje změnu organizační struktury. Ze skupiny 50 stávajících pracovníků na výrobních linkách chce vybrat 10, kteří postoupí na pozici vedoucího týmu. Stanou se nadřízenými zbývajících pracovníků na výrobních linkách. Výběr bude proveden na základě výsledků výběrového assessment centra (které je realizováno ve spolupráci s externím dodavatelem) a výsledků hodnocení pracovní výkonnosti nadřízeným.

Mezi pracovníky výrobních linek je 6 lidí, kterým bylo původním managementem organizace v průběhu posledních dvou let slíbeno, že absolvují-li odborné studium zaměřené na vedení lidí, budou povýšeni na pozici vedoucího týmu. S vyšší pozicí je (mimo jiné) spojen i vyšší plat.

Studium probíhalo o víkendech, 1 – 2x měsíčně po dobu dvou let. Všichni absolventi museli studiu věnovat osobní čas i finance (např. na cestování do školy). Řada z nich má rodiny, kterým se kvůli studijním povinnostem nemohli věnovat, čas, který by mohli věnovat odpočinku nebo svým zájmům museli věnovat studiu. Podle výsledků hodnocení pracovní výkonnosti většina absolventů studia podávala v posledních dvou letech spíše průměrné výsledky.

V posledním roce došlo postupně k obměně managementu. Podle nového managementu je studium spíše špatné a nijak významně nevede ke zlepšení schopností a dovedností v oblasti vedení lidí.

Management teď stojí před rozhodnutím. Má povýšit absolventy studia nebo je zařadit do výběrového řízení a studium nezhledňovat?

Otázky

1. Jaký postup, tj. povýšit absolventy studia nebo je zařadit do výběrového řízení, byste managementu doporučili a proč?
2. Jaká ohrožení psychologické smlouvy z navrženého postupu vyplývají?
3. Co by měl management udělat proto, aby při realizaci vámi navrženého postupu minimalizoval riziko, že porušením psychologické smlouvy (breach) dojde k jejímu poškození (violation)?