

Marek se s kolegy účastnil školení pro vedoucí prodejen, kteří mají za úkol řídit prodavače (rozdělovat jim práci, učit je prodávat, poskytovat jim zpětnou vazbu). Školitel jim vysvětlil, jak se poskytuje zpětná vazba, přidělují úkoly a učí druzí. Vedoucí prodejen vzděláváním na taková témata ještě neprošli, mnozí z nich však na této pozici již dlouhou dobu pracují. Obsah školení vycházel z nabídky na klíč, poskytované vybranou lektorskou firmou. Na firmě a zvoleném školení se na základě doporučení z HR oddělení shodli nadřízení vedoucích prodejen. Po skončení školení dostali nadřízení zprávu o průběhu školení a výsledky ze znalostního testu, který na konci školení všichni vedoucí prodejen absolvovali. Jakmile se Marek vrátil ze školení, zjistil, že tři prodavači dali výpověď a ve stávajícím počtu to nezvládnou, tudíž musí začít sám prodávat. Namísto školení tedy na dojednané schůzce s nadřízeným probírali nastalý podstav. Nadřízený mu vyjádřil pochopení pro jeho obtížnou situaci a slíbil, že se pokusí co nejrychleji najít náhradu, aby měl Marek více prostoru věnovat se vedení.

1. Identifikujte silné a slabé stránky nastaveného rozvoje.
2. Navrhněte změny, které by pomohly vyřešit „mezery“ v nastaveném procesu.
3. Opřete návrhy svých změn o odbornou literaturu, případně o logické argumenty.