

Echipa 1:

Angajatorul: 36 de ani, femeie, pe nume Mimoza. Are peste 14 ani experienta in HR si recrutare si nu mai are rabdare cu oamenii. Este un lider slab, insa business-ul merge grozav pentru ca are niste servicii premium si multe produse unice in piata.

Il invita la o sedinta de feedback pe Gigel, la finalul perioadei de proba de 3 luni. Vrea sa ii spuna ca este nemultumita de faptul ca Gigel desi lucreaza remote, este uneori de negasit telefonic in intervalul 9-18 si uneori face interviurile superficial. Valideaza candidatii doar telefonic si ii recomanda catre clientul final fara sa ii mai vada si la interviul face to face.

Acest lucru a generat o serie de neplaceri in randul clientilor, candidatii recomandati fiind nepotriviti rolurilor..

Gigel are un salariu peste media pietei si primeste si comision din fiecare proiect inchis. Angajatorul este un angajat care pretuieste prezenta la program, nu ofera alte beneficii, nu organizeaza actiuni de teambonding, este extrem de greu de prins la telefon, mereu pe fuga si directive in transmiterea de task-uri echipei.

Mimoza este extrem de nemultumita de Gigel si ar vrea sa il dea afara. Nu face asta pentru ca agentia are foarte multe proiecte si desi cu o atitudine nepotrivita, Gigel cand are chef sa lucreze, livreaza repede si bine. Ar fi usurata daca Gigel si-ar da demisia, dar ea nu isi poate asuma asta caci ar dura gasirea unui nou angajat si inductia.

TASK: trebuie sa ii dai un feedback realist lui Gigel privind activitatea lui din primele 3 luni tinand cont de cele mai de sus.

Ai timp limitat pentru discutie, de maxim 15 min.

La finalul discutiei cu Gigel te faci ca iti suna telefonul, iesi din discutia cu Gigel si faci o sedinta cu echipa ta sa decideti ce faceti pana la urma cu Gigel. Il dai afara sau il pastrezi.
VEI NOTA HOTARAREA TA PE VERSO ACESTEI FOI SI O VEI INMANA IOANEI.

Avizat,
Manager proiect,
Conf. univ. dr. Cristian MARINAS



Studiu de caz propus de:

Ioana PETREA

