

# Adaptace zaměstnanců ve společnosti Etnetera a.s.

Jana Netušilová, bakalářská práce

České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií, Oddělení pedagogických a psychologických studií

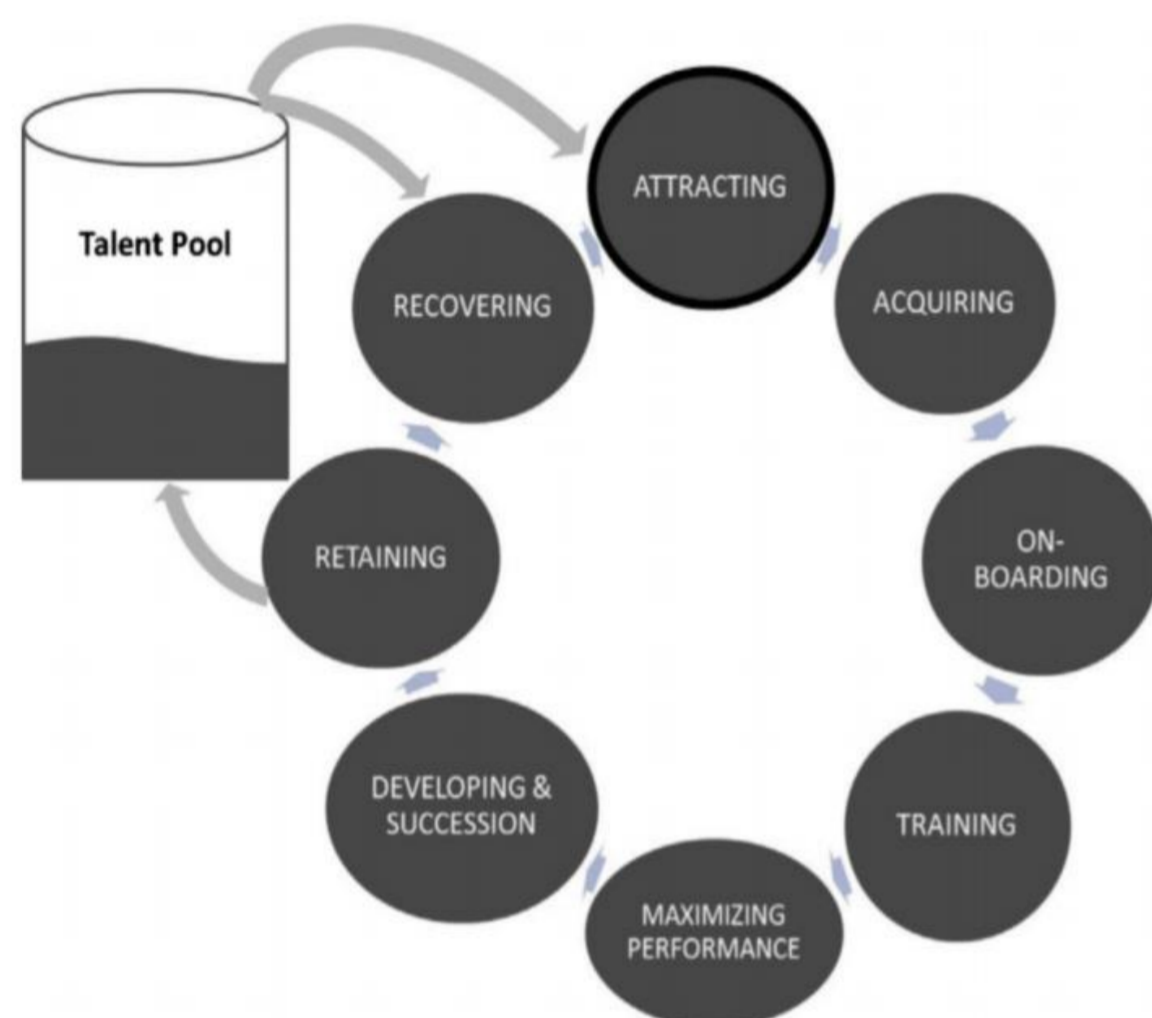
Akademický rok 2016/2017

## Úvod

Kvalitní adaptace vede ke zkrácení doby, kdy se nový zaměstnanec seznamuje s organizací, s jejím prostředím a kulturou, se svojí pracovní skupinou, s jejími návyky a zvyklostmi a zejména se svojí náplní práce. Čím kratší toto období je, tím se společnost rychleji vrátí náklady spojené se získáním zaměstnance. Zároveň se u zaměstnance zvyšuje angažovanost a výkonnost a snižuje se riziko případné demotivace z příliš náročného zapojení se do pracovní činnosti a do nového sociálního a kulturního prostředí.

Špatně probíhající adaptace může mít za následek nízkou angažovanost a výkonnost zaměstnance, ztrátu zájmu o kolegy, o svoji práci a o společnost samotnou. Takoví zaměstnanci buďto odchází ještě ve zkušební době, nebo se rozhodnou setrvat a zkusit, jestli se situace nezlepší. To může vyústit v působení zaměstnance na jeho pozici i několik dalších měsíců, dokud se dostatečně neorientuje v novém prostředí a nerozhodne se. Vzájemná očekávání a vnímané povinnosti obou stran vyjadřuje tzv. psychologická smlouva, jejíž nenaplnění může vést až k rezignaci zaměstnance a definitivnímu odchodu ze společnosti.

Personální procesy, které jsou spojené s adaptací jsou dobře vysledovatelné z životního cyklu zaměstnance. Životní cyklus zaměstnance je koncept, který popisuje jednotlivá stadia působení zaměstnance v jedné určité firmě.



Zdroj: SCHIEMANN, William A. From talent management to talent optimization. Journal of World Business. Greenwich: Elsevier Advanced Technology Publications, 2014, 49(Journal Article), 281. DOI: 10.1016/j.jwb.2013.11.012. ISSN 10909516.

## Metodologie

Cílem průzkumu bylo zhodnotit stávající systém adaptace, zjistit jeho případné nedostatky a navrhnout opatření vedoucí k jeho zlepšení. Pro účely tohoto šetření jsem definovala následující výzkumné předpoklady:

- VP 1: Všichni respondenti se v průběhu zkušební doby začlenili mezi své spolupracovníky (sociální adaptace).
- VP 2: Všichni respondenti začali v průběhu zkušební doby podávat očekávaný pracovní výkon (pracovní adaptace).

Pro ověření platnosti výzkumných předpokladů jsem zvolila kvantitativní metodu průzkumu formou dotazování v písemné podobě (dotazníky).

Základní soubor tohoto průzkumu je tvořen dvěma skupinami. Jednou jsou pracovníci, kteří do společnosti nastoupili od roku 2015 a zůstali v ní dodnes. Druhou skupinou jsou teamleadéři, kteří proces adaptace řídí. Dotazníkové šetření bylo pro každou skupinu vedeno zvlášť.

Výběrovým souborem budou respondenti, kteří se do dotazníkového šetření skutečně zapojí.

Na základě výše zmíněných výzkumných předpokladů jsem určila jednotlivé položky v dotazníku pro zaměstnance adaptované od začátku roku 2015 a v dotazníku pro teamleadery.

## Výsledky

Jedním z nejzásadnějších problémů v adaptačním procesu společnosti se ukázala být absence pravidelné zpětné vazby mezi teamleaderem a novým pracovníkem. Je velmi důležité, aby nový zaměstnanec nebyl ponechán v nevědomí a případných obavách, jak si v nové roli vede. Pochválení a případně nasměrování správným směrem působí jako katalyzátor pro angažovanost, motivovanost a celkově spokojenost v nové roli.

Pozitivně na současném pracovním procesu hodnotím systém mentorů, kteří zaučují nové zaměstnance. Reakce respondentů byly z 90 % pozitivní.

Průzkum také zjišťoval, kdo je v adaptačním procesu největší oporou pro začlenění nováčka do kolektivu. Ukázalo se, že v začlenění nejvíce pomáhají kolegové a teamleadéři. Díky nestandardní organizační struktuře jsou týmy hodně autonomní, i tak by ovšem bylo vhodné, aby zaměstnanec měl oporu i vně svého týmu, a tou by mělo být HR oddělení

Na základě zjištěných informací jsem navrhla několik změn, které by měly napomoci ke zlepšení adaptačního procesu ve společnosti. Jednalo se například o důraz na pravidelné poskytování zpětné vazby a představení všech osob, se kterými bude nováček spolupracovat, zajištění více času pro úvodní orientaci, zlepšení systematickosti a kompaktnosti informací nebo • Snižení alokací seniorních kolegů na projektech

## Závěr

Cílem této práce bylo zhodnocení současného stavu procesu adaptace ve společnosti Etnetera a zároveň návrh opatření pro zlepšení tohoto procesu. V teoretické části jsem zasadila adaptační proces do kontextu souvisejících personálních činností a seznámila se s problematikou tohoto procesu z pohledu odborné literatury. V praktické části jsem zhodnotila stávající proces adaptace ve společnosti Etnetera a navrhla opatření pro zlepšení tohoto procesu. Cíl práce tedy považuji za splněný.

## Bibliography

1. ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů. Přeložil Josef KOUBEK. Praha: GRADA Publishing, 2002. ISBN 8024704692.
2. NAGENDRA, Asha. Paradigm Shift in HR Practices on Employee Life Cycle Due to Influence of Social Media. *Procedia Economics and Finance*. 2014, 11(Journal Article), 197-207. DOI: 10.1016/S2212-5671(14)00188-9. ISSN 22125671.
3. KOCIANOVÁ, Renata. Personální činnosti a metody personální práce. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 9788024724973.

