

Hodnocení procesu adaptace zaměstnanců ve společnosti ML CZECH REPUBLIC s.r.o.

Autor: Kateřina Ottová

Vedoucí práce: prof. Ing. Zuzana Dvořáková, CSc.
Masarykův ústav vyšších studií

Abstrakt

Tématem této bakalářské práce je hodnocení procesu adaptace zaměstnanců ML CZECH REPUBLIC s.r.o., dceřiné firmy francouzské společnosti celio. Cílem je zanalyzovat průběh procesu adaptace a doporučit možné kroky k jeho optimalizaci v rámci podmínek oblasti retailu a provozu na prodejnách celio. Teoretická část uvádí základní činnosti z oblasti řízení lidských zdrojů, které s adaptací souvisí, a zaměřuje se na adaptaci jako takovou. V praktické části se začíná popisem firmy, jejích činností a prostředí. Informace jsou získávány formou vlastního pozorování, interních dokumentů a polostrukturovaných rozhovorů, zjišťujících postoje zaměstnanců k procesu adaptace. Výsledkem je návrh doporučení ke zvýšení efektivity procesu adaptace nových zaměstnanců, vycházející z charakteristiky firmy a analyzovaných informací.

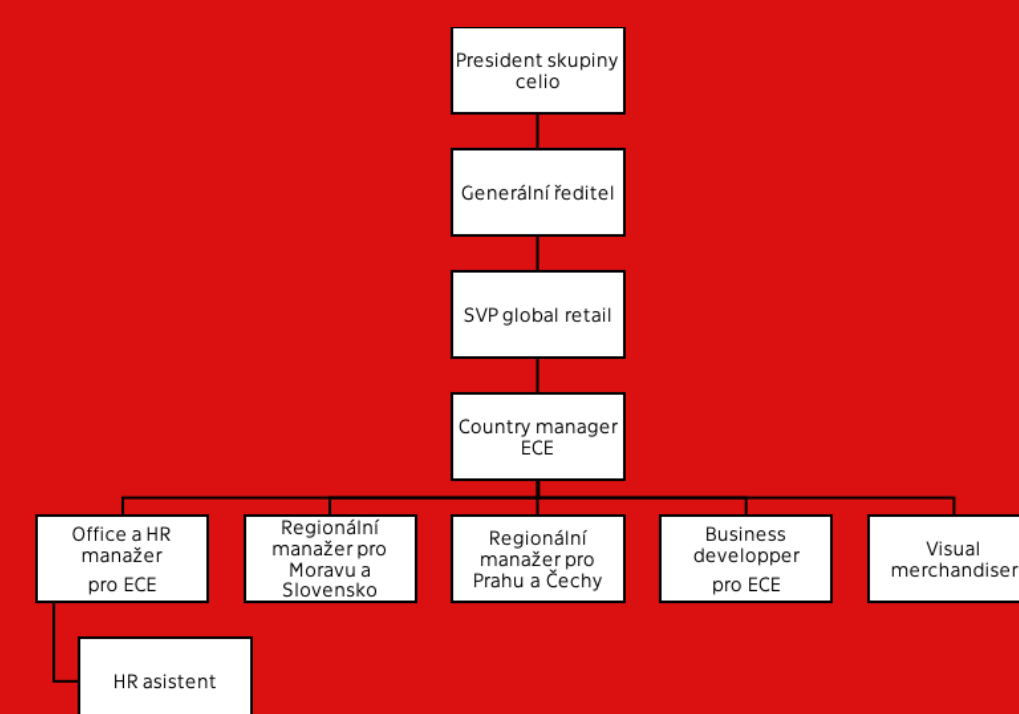
Abstract

The topic of this bachelor thesis is the evaluation of employee adaptation process in ML CZECH REPUBLIC s.r.o., a subsidiary of the French company celio. The aim is to analyze the course of the adaptation process and to recommend possible steps for its optimization within the conditions of the retail area and operation in celio stores. The theoretical part presents the basic HR activities related to the adaptation and the adaptation as such. The practical part begins with a description of the company, its activities and environment. The information is obtained through self-observation, internal documents and semi-structured interviews, finding out the attitudes of employees to the adaptation process. The result is a draft recommendation how to increase the efficiency of the adaptation process of new employees, based on the characteristics of the company and analyzed information.

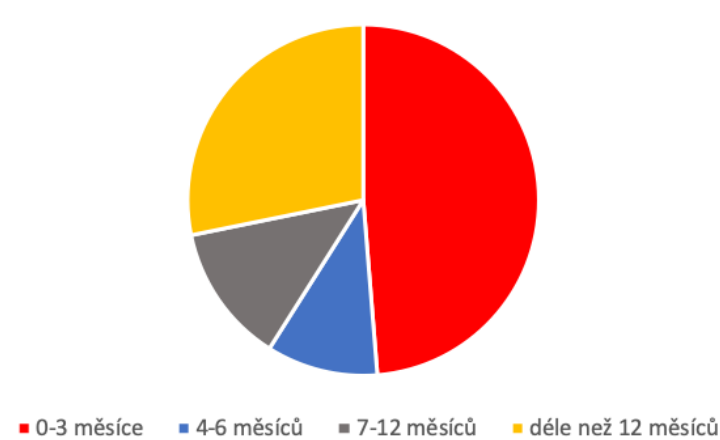
celio*

Celio je francouzská společnost působící v oblasti retailu, specializující se na prodej pánské módy. Počátek této značky se datuje k roku 1978, kdy byla bratry Marcem a Laurentem Grosmanovými otevřena první pařížská prodejna. Koncept celio tak, jak ho známe dnes, se ale začal utvářet až o sedm let později. V současnosti čítá přes 1100 prodejních míst, rozšířených ve více než 50 zemích, se společnou misí: „Umožnit mužům bez výčitek vytvářet a sdílet svůj styl.“

V České republice působí celio od roku 2008 jako firma sídlící v Praze pod obchodním jménem ML CZECH REPUBLIC s.r.o. Velká část procesů, včetně těch v oblasti HR, podléhá standardizaci mateřské centrály. V rámci celé organizace je součástí dceřiné společnosti ECE (Europe Centrale & Est, střední a východní Evropa), pod kterou spadá společně se slovenskou firmou CELIO SLOVAKIA s.r.o. Na organizačním schématu lze vidět vedení filie ECE, řídicí firmy v České a Slovenské republice, a jeho návaznost na vedení mateřské společnosti.



Délka pracovního poměru odchozích zaměstnanců (2019)



ML CZECH REPUBLIC s.r.o. se, stejně jako většina firem působících v retailu, potýká s velmi vysokou mírou fluktuace. Za rok 2019 celková fluktuace dosáhla 57,97 %. Téměř polovina z celkového počtu odchozích zaměstnanců opouští firmu již ve zkušební době. Což při výpočtu pouze pro tuto skupinu zaměstnanců tvoří fluktuaci 27,54 %. Z 19 případů ukončení pracovního poměru ve zkušební době bylo 16 ukončeno ze strany zaměstnance, 2 ze strany zaměstnavatele a jeden uplynutím sjednané doby. Jedním z důvodů takto vysoké míry fluktuace ve zkušební době může být například nereálné nastavení očekávání zaměstnance a následný střet s realitou. Může ale také signalizovat právě nutnost optimalizace adaptace zaměstnanců.

K začleňování zaměstnance na jakoukoliv pozici na prodejně má firma písemné pokyny. Jejich součástí je také kniha začleňování, tedy program integrace přizpůsobený konkrétní pozici, věnující se jak pracovní, kulturní tak i sociální integraci. Zároveň KZ odkazuje na školicí platformu celio Expert. Informace v modulech na této platformě jsou podávány formou prezentací, videí a interaktivních částí, které vyžadují zapojení zaměstnance, např. ve formě vyplnění krátkých kvízů.

Na základě analýzy současného stavu, charakteristiky firmy a polostrukturovaných rozhovorů byla navržena následující doporučení:

- zaktualizovat, doplnit a rozšířit moduly vzdělávací platformy CE a přidělit jejich správu konkrétnímu pracovníkovi
- poskytovat novým zaměstnancům přihlašovací údaje na vzdělávací platformu před samotným nástupem
- určit úvodní moduly, týkající se firmy, její historie, kultury a hodnot, které by zaměstnanec měl absolvovat již před prvním pracovním dnem
- rozšířit podklady k pracovní adaptaci o materiály, které by podrobně popisovaly školené postupy na prodejně (k vytištění v pdf)
- ponechat obsah knihy začleňování, upřesňením odkazy na konkrétní moduly v CE
- zaměřit se na lokální prostředí
- věnovat více pozornosti konečnému formálnímu hodnocení a kontrole dokončení adaptačního plánu
- poskytnout regionálním manažerům přístup k výsledkům plnění modulů jednotlivých pracovníků
- při případných úpravách či tvorbě nových materiálů konzultovat jejich obsah a formu s vedoucími prodejen a regionálními manažery
- pokud by docházelo k inovacím a úpravám, je třeba proškolit všechny vedoucí prodejen k používání nových podkladů

