

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá problematikou adaptace v organizacích. Cílem práce je analýza pohledu technicko-hospodářských pracovníků výrobních automobilových organizací na adaptační proces. Dílčím cílem práce je poskytnout doporučení pro nastavení procesu adaptace pracovníků ve zkoumané organizaci na základě identifikovaných názorů a preferencí dotázaných zaměstnanců. První část práce shrnuje teoretická východiska a vymezuje adaptaci nejprve obecně v širších souvislostech. Následně se věnuje již adaptaci v podnikovém prostředí. Popisuje význam adaptace v kontextu situace na trhu práce a dále se zaměřuje na fáze, subjekty, nástroje a znaky efektivní řízené adaptace v podnicích. K dosažení cíle bylo využito kvantitativního dotazníkového šetření ve vybrané výrobní automobilové společnosti. Výsledky šetření ukázaly, že respondenti přikládají úspěšné adaptaci vysoký význam a neúspěšná adaptace je pro ně důvod ukončit spolupráci. Změna zaměstnání či pozice je respondenty vnímána jako náročná životní událost, proto by organizace měla nováčkům věnovat speciální pozornost, přičemž nováčkem je v očích dotázaných pracovníků vždy zaměstnanec přicházející z externího prostředí, občasně i zaměstnanec měnící pobočku či pozici v rámci stávající organizace. Adaptační aktivity by měly být dle většiny respondentů zahájeny nejdříve po přijetí pracovní nabídky, ovšem nejpozději v den nástupu do zaměstnání a měly by trvat tři měsíce až jeden rok v závislosti na konkrétní pozici. Odpovědnost za proces adaptace kladou respondenti převážně na přímého nadřízeného. Organizované adaptační aktivity oceňují dotázaní pracovníci ve všech třech oblastech adaptace, tedy na úrovni sociální, pracovní i organizační. Pohled zaměstnanců na adaptační proces konkrétní zkoumané výrobní automobilové společnosti byl v rámci výzkumného souboru nesourodý a hodnocení jednotlivých respondentů velmi rozdílné.

KLÍČOVÁ SLOVA

adaptace, adaptační proces, automobilový průmysl, technicko-hospodářský pracovník