

ABSTRAKT

Rychlá a kvalitní realizace adaptačního procesu v organizaci je přínosná jak pro organizaci, tak pro jejího nového zaměstnance. Pro organizaci je takové zvládnutí adaptačního procesu přínosné zejména přiblížením okamžiku, kdy bude nový zaměstnanec dosahovat plnohodnotného pracovního výkonu. Z pohledu pracovníka rychlá a kvalitní adaptace zvyšuje pocit kompetence a akceleruje následný proces učení. Tato diplomová práce se zabývá revizí stávajícího procesu adaptace nových příslušníků ve Vazební věznici Praha-Ruzyně prostřednictvím hledání bariér, které tento proces mohou zpomalovat nebo znesnadňovat. V teoretické části se autor věnuje uvedení do problematiky řízení lidských zdrojů a vzdělávání se zaměřením na podnikové vzdělávání, jeho metody a formy. Dále se zabývá vymezením pojmů adaptační proces, adaptace a orientace ve vztahu k nově přijatým zaměstnancům v organizaci. Teoretickou část uzavírá kapitola pojednávající o specifickém prostředí Vězeňské služby České republiky a především o Vazební věznici Praha-Ruzyně se zaměřením na přijímání a vzdělávání nových příslušníků. V druhé části, empirické, práce nejprve předkládá použité metody výzkumu, jeho cíl a výzkumné otázky. Následně jsou prezentovány výsledky výzkumu a interpretovány odpovědi na výzkumné otázky. Na základě studia dokumentů a dotazníkového šetření jsou odhaleny bariéry adaptačního procesu, které jsou v závěru práce vyhodnoceny ve formě doporučení pro revizi stávajícího adaptačního procesu.

Klíčová slova: řízení lidských zdrojů, podnikové vzdělávání, proces adaptace, adaptační bariéry, metody vzdělávání, vězeňství, vzdělávání příslušníků, Vazební věznice Praha-Ruzyně.