

Pro každého nového zaměstnance jsou v organizaci rozhodující první dny. Na základě dojmu, který v něm organizace vyvolá, zváží, zda zvolil dobře a bude v ní chtít zůstat. Pokud má organizace vytvořený systém adaptace nových zaměstnanců, tento vstup do nového zaměstnání mu usnadní a snižuje tak riziko nežádoucí fluktuace. Důležitými činiteli v tomto procesu nejsou ani tak pracovníci personálního oddělení společnosti, jako spíše osoba přímého nadřízeného a nejbližších spolupracovníků nového zaměstnance. Zaměstnanec musí jasně pochopit, co od něho organizace očekává, jaké vyznává hodnoty, jakým způsobem se v ní má chovat a za co nese odpovědnost. Proces adaptace nelze pouze nastavit. Po celou dobu musí být prováděno průběžné hodnocení a motivování zaměstnance a vyhodnocování efektivity a úspěšnosti adaptačního procesu. Zaměstnanec by se neměl ponechat osudu. Průběh adaptace je dobré s ním průběžně konzultovat, nastínit případné nedostatky a jeho další možný rozvoj. S praktické části své bakalářské práce jsem se zaměřila na společnost Ahold Czech Republic, a.s. V roce 2006 se společnost začala více věnovat adaptačnímu procesu zaměstnanců. Vytvořila pilotní projekt vstupního školení pro všechny nové zaměstnance (New Hires Training). Přesto je stále větší pozornost věnována adaptaci zaměstnanců na manažerských pozicích. Pro tyto zaměstnance společnost vytvořila dlouhodobější specializované školení, během kterého poznají celou prodejnu, jsou seznámeni s procesy a projekty společnosti, tak aby kvalitně vykonávali manažerskou funkci. Z dosavadního hodnocení projektu je zřejmé, že proces adaptace by neměl stát stranou zájmu žádného zaměstnavatele.