

Předložená bakalářská práce se zabývá výběrem a následnou adaptací obchodních zástupců. Procesu výběru a adaptace předcházejí jasně dané a provázané aktivity, bez kterých by nebylo možné kvalitní výběr nových zaměstnanců vůbec realizovat. Pozornost je věnována procesu analýzy pracovní pozice a následné tvorbě popisu práce. Důležitou součástí této práce je kapitola týkající se teorie kompetencí a kompetenčního modelu. Pokud je výběr dobře realizován a vybraný uchazeč přijme pracovní nabídku a nastoupí na pozici, předchází na něj adaptace nového zaměstnance. Adaptace je důležitá období, kdy hraje stálejší roli nadřazený daného zaměstnance. Kvalitně provedená adaptace zaměstnance, může nastartovat jeho profesní rozvoj a budoucí kariéru. Ve společnosti Coca-Cola HBC Česká republika, s.r.o. je výběr a adaptaci obchodních zástupců věnována velká pozornost. Obchodní zástupce je v nejužším kontaktu se zákazníky a zásadním způsobem svým výkonem ovlivňuje úspěšnost celé společnosti na trhu. Kompetence a kompetenční model se prolínají celou personální politikou společnosti. Existuje popis práce obchodního zástupce a specifický kompetenční model. Kompetenční model a popis práce tvoří základ, na kterém je postaven celý proces výběru nových obchodních zástupců a veškeré procesy, které vlastnímu výběru předcházejí. Kompetenční model samozřejmě slouží pro další aktivity, které se zaměstnanci ve společnosti týkají. Jedná se o oblast odměňování, hodnocení, vzdělávání a rozvoje a plánování kariérového postupu. Obchodní zástupce potřebuje být dobře seznámen s povinnostmi a pravidly své práce. Jeho adaptaci je tedy věnována velká pozornost. Období adaptace má jasně dané jednotlivé části a kroky. Měsítkem dobře provedeného výběru obchodního zástupce je úspěšně absolvovaná tzv. malá certifikace na konci zkušební doby. Potenciál pro další rozvoj obchodního zástupce poté může naznačovat výsledek velké certifikace.