

Rozhovor s vedoucím HR oddělení  
Tazatel (T) – O. Krejčí  
Respondent (R) – vedoucí HR oddělení  
Přepis ze 23.11. 2021

T: Rozhovor s vedoucí HR oddělení ve firmě Entry Engineering, dobrý den, můžu se Vás zeptat na pár otázek ohledně adaptačního procesu u Vás ve firmě?

R: Dobrý den, jistěže můžete, poslouchám.

T: Jak informujete nové zaměstnance před nástupem do firmy?

R: Nové zaměstnance informujeme prostřednictvím emailových adres nebo telefonátem. Stále se spousta věcí, které jsou potřeba řeší individuálně. Myslím si, že je vždy zajištěno, aby všichni noví členové týmu měli potřebné informace a dokumenty před nástupem do firmy.

T: Jaké prostory by měl nový zaměstnanec poznat?

R: Tak určitě by měl poznat svou kancelář a kanceláře všech ostatních z vedení, dále by měl vědět, kde jsou toalety, kuchyňka nebo ještě garáže. V zásadě vždycky je noví zaměstnanec proveden po těch základních prostorech, které by měl znát.

T: Jakou formou probíhá příprava nových zaměstnanců na výkon práce?

R: To záleží vždycky na pozici, na kterou zaměstnanec nastupuje, může se například jednat o úvodní školení, aby se naučil pracovat se systémem, se kterým bude pracovat nebo k němu je přidělen spolupracovník, který mu bude pomáhat. Ale jak říkám, tohle se bude lišit v závislosti na pozici a nejde to úplně zobecnit.

T: Jaká všechna školení při nástupu do organizace provádíte?

R: Provádíme všechny zákonem povinná školení, BOZP, PO a školení řidičů. No a pak je to zase v závislosti na pracovní pozici.

T: Jaká panuje celková atmosféra ve firmě?

R: To je dost neurčitá otázka, ale troufám si říct, že za tu dobu, co tu pracuji jsem nezažila žádný větší problém nebo snad nějaký konflikt. Takže bych řekla, že tady panuje velice přátelská atmosféra.

T: Zaznamenal/a jste nějaký problém s novými zaměstnanci v poslední době?

R: Určitě nezaznamenala, jak už jsem řekla panuje tady přátelská atmosféra, ..

T: Mají noví zaměstnanci někoho určeného, na koho se v průběhu adaptačního procesu můžou obrátit?

R: Určitě, můžou se obrátit na mě, myšleno na kohokoliv z personálního oddělení. No a když si my nebudeme vědět rady, tak ho přepošleme někam kde mu pomůžou, to se děje poměrně často.

T: Jak dlouho podle vás trvá adaptace nových zaměstnanců?

R: To je hrozně individuální věc. Každý má trochu jinou osobnost a zvyká si různě rychle. Tuším, že průměr může být mezi dvěma týdny a měsícem a taky to zase závisí na pozici, na kterou nastupuje.

T: Bavíte se s novými zaměstnanci o průběhu adaptace?

R: Já bych řekla, že se bavím s většinou zaměstnanců v průběhu adaptace. Ale není v tom žádný pevně daný režim, když někdo něco potřebuje, tak většinou přijde.

T: Řešíte s novými zaměstnanci průběh adaptačního procesu po jeho ukončení?

R: Zase bych řekla, že je tohle individuální. Ale v žádných normách to nemáme. Sejdeme se většinou spontánně a pokaždé v jinou dobu a někde jinde a řekneme si, jestli je všechno v pořádku a jak to proběhlo, ale není to tak, že bychom posílali zpětnou vazbu písemně nebo měli nějakou závěrečnou schůzku kvůli zpětné vazbě.

T: Jak byste ohodnotila jako vedoucí personálního oddělení adaptační proces u Vás ve firmě?

R: Já samozřejmě jako vedoucí personálního se domnívám, že adaptace funguje na jedničku. Nebo snažíme se všem vyjít vstříc a pomáhat, ale určitě je vždycky co zlepšovat, učit se novým věcem a posouvat se.

T: Takhle je to všechno, děkuji

R: Není zač, ráda jsem pomohla.

