

ABSTRAKT

Důležitou součástí životního cyklu pracovníka je adaptace a zaškolení. Dobrá adaptace, získání sebedůvěry a zvládnutí činností stanovených pro danou pracovní pozici si vyžaduje efektivně nastavený proces zaškolování, který bere do úvahy potřeby organizace, jednotlivých skupin zaměstnanců i individuální potřeby nových zaměstnanců. Má to být proces řízený a systematický. I tímto se zabývá tato diplomová práce, rozdělena na teoretickou a praktickou část.

Teoretická část práce vymezuje základní pojmy související s tématem zaškolování, uvádí principy a postupy, jak dosáhnout efektivní adaptace zaměstnanců a nastavit proces tak, aby byl přínosný pro zaměstnance i pro celou organizaci. Popisuje důležité oblasti a komponenty systému zaškolování, které je potřeba zvážit při jeho navrhování. Věnuje se tématu zaměstnaneckého manuálu, ve kterém má nový zaměstnanec najít odpovědi na základní otázky související s adaptací na nové prostředí a práci. Jako návod k vytvoření takového programu slouží teoretická část této práce. Kromě zmiňovaných témat popisuje i management změny spolu s kvalitativními, legislativními a etickými požadavky v souvislosti se zaškolováním.

Navazující praktická část se věnuje zavádění systému zaškolování pro zaměstnance v přímé péči o žáky a klienty v konkrétní organizaci poskytující školské, sociální služby a ucelenou rehabilitaci. Je zde zhodnocen dosavadní systém zaškolování pracovníků, identifikované jsou užitečné změny a vypracované jsou jeho nové komponenty. Výstupem práce je návrh systému zaškolování pro danou organizaci a vytvoření zaměstnaneckého manuálu. Práce má povahu praxeologické studie. Na základě zhodnocení potřeb konkrétní organizace je zpracována s úmyslem dosažení maximálního praktického využití.

Klíčová slova:

- Zaškolování zaměstnanců
- Zaměstnanecký manuál
- Adaptace zaměstnanců
- Mentoring
- Pracovní výkon
- Pracovní náplň
- Personální management
- Management změny
- Týmová spolupráce
- Management kvality