

# onboarding

Personální management

**Tomáš Ondráček**

# úvod

# onboarding



# otázky

- Co?
  - definice začleňování nových zaměstnanců
- Proč?
  - cíle a úlohy začleňování nových zaměstnanců
- Jak?
  - přístupy a adaptační proces
- Omezení?
  - etické aspekty
  - právní aspekty

Co?

Co?

## Co to je?

- Co je podle Vás onboarding?
- Setkali jste se s ním už někdy?

# pojmy

- onboarding
- socializace
- přechodové (transition) aktivity
- orientace
- adaptace

## onboarding

(Klein & Polin, 2012: 268)

all formal and informal practices, programs, and policies enacted or engaged in by an organization or its agents to facilitate newcomer adjustment

### onboarding

všechny formální a neformální postupy, programy a zásady přijaté nebo prováděné organizací nebo jejími zástupci s cílem usnadnit přizpůsobení nově příchozím



# teorie socializace

(Cable, Gino, & Staats, 2013)

- nárůst úzkosti při změně ↔ možnost ovlivnění
- investice do strategie ↔ podobné reakce
- institucionalizované ... individualizované taktiky/strategie

Proč?

**Proč?**

# Proč to je?

- Proč má pro firmy smysl dělat onboarding?
- Co mohou firmy získat?
- Co mohou firmy ztratit?

## cíle

- snížení nejistoty
- snížení úzkosti
- zvýšení jasnosti
- zvýšení pochopení/porozumění organizaci a práci
- podpora rozvoje sociálního kapitálu
- podpora rozvoje vztahů
  
- zvýšení produktivity
- zvýšení spokojenosti
- zvýšení závazku k organizaci

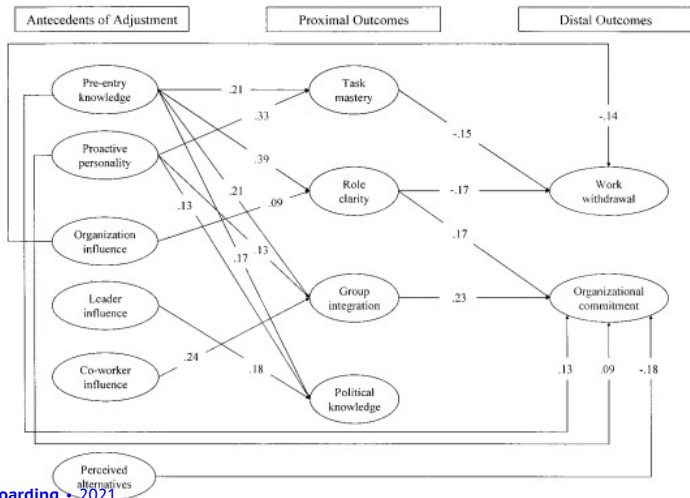
Jak?

**Jak?**

# model přizpůsobení zaměstnanců

(Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003: 788)

KAMMEYER-MUELLER AND WANBERG



# nastavení úspěšného onboardingu

(Snell, 2006: 34)

- oblasti
  - analýza procesů
  - implementace
  - integrace
  - zpráva/kontrola
- procesy
  - výplaty a benefity
  - budovy a pozemky
  - pracovní místo (kancelář)
  - bezpečnost (vstupy, klíče)
  - tréninky, školení
  - seznamování (orientace)
  - vybavení

# checklist

- Zkusme vytvořit checklist.



Omezení?

**Omezení?**

## online vs. offline

- Jaké jsou rozdíly v onboardingu online a offline?

## možné problémy onboardingu

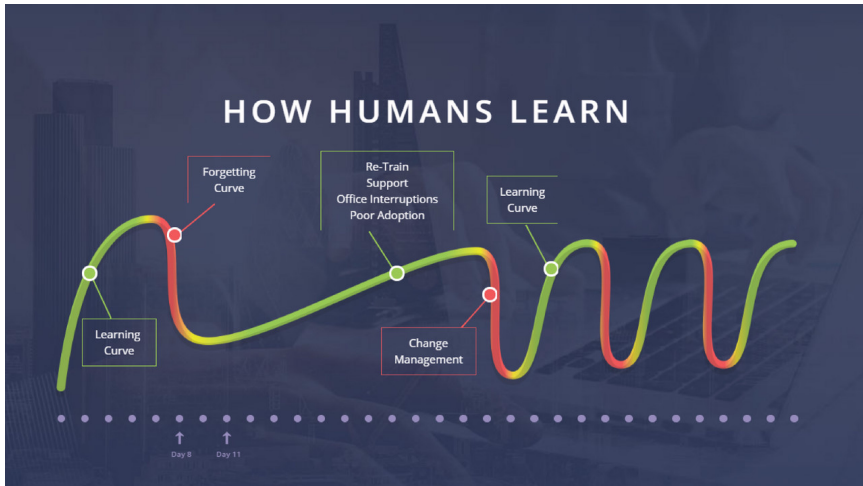
- nejsou jasné cíle onboardingu
- chybí nebo není dostatečná orientace
- nejsou nastavena nebo jasně řečena očekávání
- zcela chybí nebo není dostatečné vybavení
- proces onboardingu je není adekvátně dlouhý

## možné etické a další problémy

- konflikty
- postoje
- názory
- očekávání
- adaptace

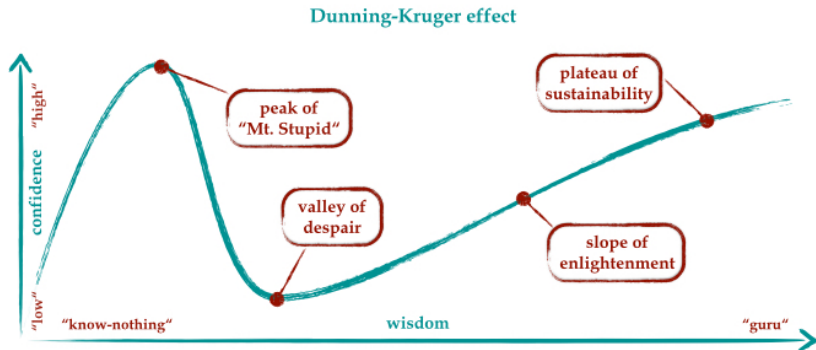
# křivka učení

(Silver, 2018)



# očekávání

(Ehlert, 2015)



<http://www.understandinginnovation.wordpress.com>

# závěr

# onboarding

- Co?
  - všechny formální a neformální postupy, programy a zásady přijaté nebo prováděné organizací nebo jejími zástupci s cílem usnadnit přizpůsobení nově příchozím
- Proč?
  - snížení nejistoty, ..., zvýšení produktivity a závazku k organizaci
- Jak?
  - cíle, strategie, analýza procesů, implementace, integrace, zpráva/kontrola
- Omezení?
  - etické aspekty
  - další možné problémy
  - právní aspekty



# zdroje I

- Cable, D. M., Gino, F., & Staats, B. R. (2013). Breaking them in or eliciting their best? reframing socialization around newcomers' authentic self-expression. *Administrative science quarterly*, 58(1), 1–36.
- Ehlert, U. (2015). *The Dunning-Kruger effect in innovation*.  
[\url{https://understandinginnovation.blog/2015/07/03/the-dunning-kruger-effect-in-innovation/}](https://understandinginnovation.blog/2015/07/03/the-dunning-kruger-effect-in-innovation/).
- Kammeyer-Mueller, J. D., & Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 779.
- Klein, H. J., & Polin, B. (2012). Are organizations on board with best practices onboarding. *The Oxford handbook of organizational socialization*, 54, 267–287.
- Silver, J. (2018, Oct). *It's all fun in gamification - until the learning ends*. Digital Adoption 101. Retrieved from <https://medium.com/digitaladoption101/its-all-fun-in-gamification-until-the-learning-ends-4c1f78eaa842>
- Snell, A. (2006). Researching onboarding best practice: Using research to connect onboarding processes with employee satisfaction. *Strategic HR Review*.

**MASARYK  
UNIVERSITY**