

Wnioski ze studium przypadku 1

- Na pierwszy rzut oka widać, że brak tu wyznaczonych osób odpowiedzialnych za proces,
- nie ma również określonego harmonogramu czasowego – kiedy poszczególne etapy będą miały swój początek a kiedy się zakończą.
- Ponadto pkt. 5 – cele rozwojowe i operacyjne powinny być określone znacznie wcześniej – najlepiej w formie zakresu obowiązków dla pracownika na etapie rekrutacji.
- Brakuje też sposobów weryfikacji postępów wprowadzania.
- Nie jest jasny także pkt. 7 – kto jest partnerem i z kim będą te spotkania (co ma z nich wynikać)?
- Przykład pokazuje, że istnieje pewna świadomość, że proces adaptacji jest ważny, brak jednak operacyjnego „rozpracowania”, które warunkuje odpowiednią adaptację nowozatrudnionej osoby.