

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2014-2017

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Lucie Růžičková

VLIV VÝŽIVY NA PRACOVNÍ VÝKON

Praha 2017

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Martina Kalvodová

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2014-2017

BACHELOR THESIS

Lucie Ružičková

The influence of nutrition on work performance

Prague 2017

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Mgr. Martina Kalvodová

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne: 30.1.2017

Jméno autorky: Lucie Růžičková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala za podporu, optimistický přístup, cenné rady a připomínky své vedoucí práce Mgr. Martiny Kalvodové.

Anotace

Bakalářská práce „Vliv výživy na pracovní výkon“ se zabývá významem výživy, duševní hygieny a jejich působení na pracovní výkon. Stoupá množství zaměstnanců, kteří konzumují nezdravou stravu, nevěnují se sportu, trpí nadváhou nebo obezitou. Následkem je nárůst civilizačních onemocnění, snížení pracovního výkonu. Práce popisuje i současné moderní stravovací trendy, které jsou vyhraněné a mnohdy i karenční. V práci jsou popsány potraviny a doplňky, které prokazatelně zvyšují pracovní výkon.

Klíčová slova

Civilizační onemocnění, hospodaření s časem, motivace, pracovní výkon, psychohygiena, vyvážený životní rytmus, zdravá výživa, zdravý životní styl

Annotation

Bachelor thesis "The influence of nutrition on work performance" discusses the importance of nutrition, mental health and their impact on work performance. The amount of employees who consume junk food, don't do sport and are overweight or obese, is increasing. The results are an increase of lifestyle diseases and reduced work performance. The thesis analyses the modern and current dietary trends, which are distinctive and often inadequate. The paper also describes the foods and supplements that provably increase job performance.

Keywords

Balanced life rhythm, civilization diseases, healthy eating, healthy lifestyle, mental health, motivation, performance, time management.

OBSAH

ÚVOD.....	- 9 -
1 PRACOVNÍ VÝKON A JEHO CHARAKTERISTIKY	- 10 -
1.1 Vymezení problematiky pracovního výkonu a jeho řízení	- 10 -
1.2 Motivace	- 13 -
1.3 jak zvýšit pracovní výkon	- 16 -
1.4 Hodnocení pracovního výkonu	- 18 -
2 PSYCHOHYGIENA, JEJÍ VLIV NA ZDRAVÍ A VÝKON JEDINCE..	- 21 -
2.1 Význam duševní hygieny.....	- 21 -
2.2 Zásady efektivní a zdravé životosprávy.....	- 22 -
2.2.1 Denní režim.....	- 22 -
2.2.2 Spánek.....	- 23 -
2.2.3 Vyvážený životní rytmus	- 23 -
2.2.4 Umění odpočívat.....	- 23 -
2.2.5 Hospodaření s časem.....	- 24 -
2.3 Faktory, které mají vliv na narušení zdraví a pracovního výkonu.....	- 25 -
2.3.1 Pocit únavy.....	- 25 -
2.3.2 Stres.....	- 26 -
2.3.3 Syndrom vyhoření.....	- 28 -
3 VÝŽIVA A JEJÍ VLIV NA PRACOVNÍ VÝKON	- 30 -
3.1 Obecná výživová doporučení.....	- 30 -
3.2 Obecná výživová doporučení v České republice	- 30 -
3.3 Zásady zdravé výživy	- 31 -
3.4 Strava jako prevence civilizačních onemocnění	- 33 -
3.4.1 Obezita – hrozba 21. století.....	- 33 -
3.4.2 Současné trendy ve výživě.....	- 36 -
3.4.3 Potraviny a doplňky, které prokazatelně zvyšují pracovní výkon.....	- 39 -
3.5 Vliv výživy na pracovní výkon.....	- 46 -
ZÁVĚR	- 47 -
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	- 50 -
SEZNAM ZKRATEK	- 53 -

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	- 54 -
--	---------------

ÚVOD

V současné době je stravování a zdravý životní styl velkým fenoménem. Výživa je propojována s různými souvislostmi, a to i s vazbou na pracovní výkon. Otázkou správné výživy se zabývají lidé různých věkových kategorií i obou pohlaví. Je třeba připomenout, že v minulosti se ženy výhradně zajímaly pouze o redukci hmotnosti, ale nyní se stále více lidí zabývá tím, jak se stravovat, aby si nejen udrželi ideální hmotnost, ale aby předcházeli civilizačním onemocněním, především obezitě, cukrovce, nádorovým onemocněním a srdečně-cévním nemocem. Všechna tato onemocnění negativně ovlivňují pracovní výkon, který přímo souvisí s produktivitou celé firmy. Mnoho lidí je pracovním velmi vytíženo a svůj volný čas věnují aktivitám, které jim pomáhají k udržení dobré fyzické kondice, psychické rovnováhy i k vyššímu pracovnímu výkonu. V současnosti je daleko větší informovanost pomocí moderních komunikačních kanálů, především internetu a sociálních sítí, díky nimž jsou nové trendy ve výživě přenášeny celosvětově a s minimální časovou prodlevou. Jako, nutriční terapeutka, mohu potvrdit, že je pro každého velmi obtížné aplikovat teorii do svého života a aktivně změnit svůj životní styl. A to i proto, že je každý jedinec individuální s jinými potřebami, aktivitami, zvyky, a proto neexistuje jednoznačná výživová šablona, kterou lze aplikovat na každého. Výživa a zdravý životní styl jsou jedním z faktorů ovlivňujících výkon zaměstnance.

V první kapitole se práce zaměřuje na vymezení problematiky pracovního výkonu a jeho řízení, na důležitost motivace. Míra motivace zaměstnanců ovlivňuje kvalitu pracovního výkonu. Jestliže jsou zaměstnanci v práci spokojeni, podávají i dobré pracovní výkony. Ve své práci je nastíněno, jak pracovní výkon zvýšit.

V druhé kapitole se autorka zaměřuje na psychohygienu a její vliv na kvalitu života. Kvalita duševního výkonu souvisí s duševní rovnováhou. Je důležitá obzvláště v těch profesích, kde jde o jednání s lidmi. Duševní rovnováha ovlivňuje i výkon v manuálních profesích. Vyrovnaný člověk se lépe koncentruje na práci, ale dovede se i lépe uvolnit při odpočinku.

Ve třetí kapitole autorka představila zdravou životosprávu jako podstatný základ výkonnosti zaměstnanců. Pracovní výkon ovlivňuje nejen skladba jídelníčku, ale i její denní rozvržení. V práci jsou představeny potraviny a doplňky, které prokazatelně zvyšují výkon jedince. Práce je vzhledem k obsažnosti tématu v teoretické podobě.

1 PRACOVNÍ VÝKON A JEHO CHARAKTERISTIKY

1.1 VYMEZENÍ PROBLEMATIKY PRACOVNÍHO VÝKONU A JEHO ŘÍZENÍ

Pracovní výkon je hlavním smyslem personální práce. Představuje integrovanější přístup založený na principu řízení lidí, při němž dojde na základě ústní dohody nebo písemné smlouvy mezi nadřízeným a pracovníkem o budoucím pracovním výkonu. Moderní řízení lidských zdrojů zdůrazňuje potřebu vytváření pracovních výkonů a pracovních míst, která budou tzv. „na míru“ schopnostem a preferencím každého pracovníka. Jde o nový přístup k pracovnímu výkonu. Vedoucí pracovník musí zabezpečit motivující vedení pracovníka a poskytovat průběžně zpětnou vazbu týkající se jeho pracovního výkonu.

Pracovní výkon je měřítkem pracovního úspěchu. Pracovní výkon lze posuzovat dle pracovních výsledků, kvality práce, množství práce vykonanou za určitý časový úsek a dále podle podmínek, za nichž byl výkon dosažený. Pro výkon práce jsou důležité pracovní hodnoty, které jsou motivačním faktorem při práci. Jestliže je zájem v souladu s pracovní hodnotou, jsou lidé v zaměstnání spokojenější. Zájmy člověka rozhodují o výběru povolání i o spokojenosti v něm (Vendel, 2008).

„Pracovní výkon je výsledek určité pracovní činnosti člověka dosažený v daném čase a za daných podmínek“ (Wagnerová, Hodnocení a řízení výkonnosti, str. 12).

Pracovní výkon je dáno úsilím pracovníka, jeho schopnostem a tím, jak rozumí úkolům a jak chápe svoji roli. Pro úspěšné vykonání práce a pro podání dostatečného výkonu musí být všechny složky v souladu (Koubek, 2003).

Dle Kohoutka „výkon člověka není veličina stálá. Ovlivňuje ji mnoho faktorů, např. kvalifikace pracovníka, délka praxe v oboru, motivace ke konkrétní pracovní činnosti, jeho schopností, vztah k podniku, kvalita materiálu, kvalita pracovních nástrojů a pracovního prostředí vůbec“ (Psychologie v teorii a praxi, online, cit. 2017-01-25)

Výkonnost člověka je ovlivněna řadou činitelů, např. organizační, technickou, sociální. Termín výkonnost je popsán jako *„reálně dosažený výkon, který je pro pracovníka standardní, typický, vyplývá z jeho schopností, pracovního tempa, motivace, aktuálních pracovních podmínek a podobně“*. (Štikar, 2003, str. 96) Pracovní výkonnost je obecnější a dlouhodobé vyjádření pracovního výkonu (Štikar, 2003).

Řízení pracovního výkonu je nástroj pro lepší dosahování pracovních výsledků organizace. Týká se souvisejících procesů práce, řízení rozvoje a odměňování. Správným sladěním mají tvořit základ přístupu k řízení lidských zdrojů. Řízení pracovního výkonu je nepřetržitý proces, který je zaměřen na výkon a rozvoj jedinců i pracovních týmů.

Podstatné činnosti řízení pracovního výkonu jsou:

- Smlouva o pracovním výkonu, která určuje, jakých cílů má jedinec nebo tým dosáhnout, možnost měření výkonu a také kompetence, které budou potřebné k odvedení potřebných výsledků. Cíle definují, čeho má organizace nebo jednotlivé týmy dosáhnout. Pracovní a rozvojové cíle se týkají poslání celé organizace, jejich strategických plánů, na úrovni jednotlivých oddělení je to dosažení cílů specifického týmu. Organizace vyhláší své hlavní hodnoty, podle nichž by se mělo řídit chování jejich zaměstnanců. Patří sem např. kvalita, služby zákazníkům, týmová práce, stejné příležitosti, dodržování předpisů o ochraně zdraví a bezpečnosti při práci.
- Plán výkonu a rozvoje, který stanoví potřeby výkonu a osobního rozvoje. Popisují se činnosti, které vedou ke zlepšení znalostí, dovedností, výkonu a kompetencí, při nichž by měli pracovníci převzít rozsáhlejší odpovědnosti. Plán přispívá i ke zvýšení potenciálu pracovníků vykonávat práci na vyšší úrovni.
- Řízení pracovního výkonu v průběhu roku je nepřetržitý proces zpětné vazby na výkon a průběh procesu. Proces sledování by měl být prováděn v návaznosti na domluvené plány a cíle pracovního výkonu. V organizaci by mělo docházet k pravidelným dialogům v rámci programu schůzek, porad, během nichž by bylo možné sledovat pokroky při plnění cílů, plnění plánů zlepšování a osobního rozvoje.
- Hodnocení výkonu se provádí za určité období a týká se dosažených výsledků a problémů. Pomáhá získat přehled o dosavadním pracovním výkonu. Podrobnou

analýzou se zjišťuje, co se stalo, proč se to stalo, aby se mohly vytvořit plány do budoucna. V hodnotících pohovorech by měl být kladen důraz na zlepšení výkonu a směrem dopředu než na ohlížení se zpět. Při rozhovorech se používají různé přístupy, které jsou ovlivněny okolnostmi (Armstrong, 1999).

Mezi nejdůležitější pracovní hodnoty patří:

- **Výkon** – využití svých schopností k pocitu, že dělám něco významného.
- **Status** – vnímání jedince jinými lidmi a uznání, které se mu dostává. Pro mnoho zaměstnanců je důležitý pracovní postup a postavení, která hraje roli již při výběru zaměstnání. Někteří zaměstnanci přestanou mít o svou práci zájem, když zjistí, že není možnost kariérního postupu.
- **Jistota zaměstnání** – zaměstnanci touží po jistotě stálého pracovního místa.
- **Samostatnost** – někteří zaměstnanci chtějí využít svou kreativitu k nezávislosti a samotnému rozhodování.
- **Pestrost** – různorodá činnost
- **Výdělek** – zaměstnanec chce být za práci dobře zaplacený.

Pokud zaměstnanec nepodává uspokojivý výkon, mohou být příčinou některé rysy osobnosti. Ty je třeba brát v úvahu při pracovním zařazování jedince. Např. nesmělí lidé jsou nerozhodní a upřednostňují práci s informačními systémy nebo technickými činnostmi. Bezprostřední lidé mají radši zaměstnání, kde budou jednat s lidmi, jsou i tolerantnější vůči různým typům osobnosti.

Osobnostní rozdělení:

- **Extrovert** – upřednostnění vnějšího světa, práce s lidmi, v kolektivu, různorodá činnost, přímé rozhovory, často pracují v obchodě a službách
- **Introvert** – upřednostnění vnitřního světa, práce o samotě, větší přemýšlivost, pečlivost, práce s detaily.

Osobnostní vlastnosti jsou spojeny s výkonností v mnoha činnostech. Pro každé povolání jsou důležité určité osobnostní vlastnosti. Významnou roli hraje i temperament člověka, např. pro temperamentnějšího člověka bude nevhodné sedavé nebo jednotvárné zaměstnání.

V naší kultuře jsou lidé vedeni ke skromnosti, což je patrné při sebehodnocení výkonu. K prezentaci svých výkonů potřebují často povzbuzení. Výkony zaměstnance je třeba popsat, aby bylo východiskem pro další výkony (Vendel, 2008).

1.2 MOTIVACE

Slovo motivace pochází z latinského slova *movere*, což znamená v překladu hýbat. Motivace by měla člověka uvést do pohybu, sledovat určitý cíl. Motiv musí být pro člověka dostatečně atraktivní, aby byl ochoten vyvinout dostatek úsilí k dosažení cíle. Motivace je proces, který je vyvolán motivem, projevuje se potřebou, která má být uspokojena.

Kvalita pracovního výkonu zaměstnanců ovlivňuje míra jejich motivace k samotné práci. Jestliže jsou zaměstnanci v práci spokojeni, podávají i dobré pracovní výkony. Každá organizace vynaloží mnoho úsilí, aby motivovala zaměstnance tak, aby se ztotožnili s jejich cílem. Pro dosažení spokojenosti zaměstnanců je důležité znát jejich individuální potřeby. Pro měření motivace je často využíván pracovní výkon. Motiv výkonu patří mezi relativně stálé charakteristiky jedince představující touhu po uznání a úspěchu.

Propracování motivačního systému je pro organizaci velmi důležitá. Pro organizace je podstatné, co vše by se mělo udělat pro dosažení vysoké úrovně pracovní výkonnosti pomocí stimulů – odměn, jejich vedení. Jestliže vede určitá akce k dosažení cíle nebo odměny, dochází tak k motivaci. Dobře motivovaní lidé mají jasně definované cíle a provádějí kroky, které k nim povedou, jsou loajální své firmě a oddáni jejím potřebám. Spokojenost v pracovním prostředí tvoří velkou část spokojenosti se životem vůbec. Spokojenost mohou ovlivňovat demografické faktory, věk, pohlaví, rodinný stav, ale i vzdělání, pracovní zkušenost, intelekt a schopnosti. Celková spokojenost zaměstnance závisí na jeho hodnotách. Spokojenost se odráží na psychickém i fyzickém zdraví člověka. Zkvalitnění vztahů na pracovišti mohou podpořit např. teambuildingové aktivity, které mají za cíl stmelit kolektiv, poskytnout společné zážitky a podpořit týmového ducha. Podobný účinek mají i firemní večery nebo příležitostná práce z domova. Naopak nespokojenost může vést ke špatným pracovním výsledkům nebo až k fluktuaci zaměstnanců. Náklady na zaškolení nových zaměstnanců jsou vysoké a organizaci tím oslabují. Při pracovní nespokojenosti může docházet k častějším bolestem hlavy nebo k oslabení imunitního systému. Při dlouhodobém přetěžování organismu může dojít až k syndromu vyhoření, při němž dochází k vyčerpání

organismu a k pocitu beznaděje a že už nemohou dál. Pracovní nespokojenost vyvolává politikaření zaměstnanců, nejasné zadání úkolů, nedostatek informací, neproduktivní porady nebo i přehnaná kontrola.

Pro zaměstnance jsou motivační i tzv. *zaměstnanecké benefity*, které jsou součástí odměňování. Mezi zaměstnanecké výhody patří např. příspěvek na penzijní pojištění, zdravotní péči, dovolenou, dále stravenky nebo zajištění stravování, jazykové kurzy, občerstvení nebo pitný režim, notebook, mobilní telefon, služební vůz, sick days a další. Patří sem i vzdělávání, rozvoj kariéry a řízení pracovního výkonu (Armstrong, 1999). Mezi nefinanční zaměstnanecké výhody patří např. pružná pracovní doba, kariérní růst nebo možnost změny pracovní činnosti v rámci firmy.

Motivace se dělí:

- Vnitřní motivace – lidé si sami vytvářejí faktory, které je ovlivňují. Motivují sami sebe tím, že hledají a vykonávají práci, která je uspokojuje. Výsledkem je odpovědnost, rozvíjení svých dovedností a schopností. Vnitřní motivace má dlouhodobější účinek.
- Vnější motivace – lidé jsou motivováni pomocí odměňování, pochvaly, možnost kariérního růstu apod. Patří sem i tresty nebo kritika. Tyto faktory mohou mít výrazný účinek, ale nemusí působit dlouhodobě (Armstrong, 1999).

Motivační faktory jsou významné při zlepšování kvality a výkonu práce. Manažer by měl zvýšit zájem se angažovat. Zaměstnanci by měli být motivováni, tak, aby měli sami chuť, osobní zájem a úsilí se angažovat. Prokázalo se, že vyšší úroveň motivu je u lidí, kteří jsou vzdělanější, u mladších lidí a u lidí, kteří vyrůstali v úplných rodinách. Pro zaměstnance je důležitá i zpětná vazba, zda provedli zadaný úkol správně.

Zásady motivace:

- Zaměření se na cíle jejich naplňování
- Úsilí, které se vynaloží
- Doba trvání

Mezi nejznámější teorie pracovní motivace je **Maslowova hierarchie potřeb** (viz. obrázek č.1). Tuto teorii představil v 50. letech 20. století americký psycholog Abraham

Maslow. Potřeby jsou základem motivačního chování. Manažer by měl umět odhadnout úroveň potřeb svých zaměstnanců a podle toho zvolit motivační postup. Jak pyramida naznačuje, lidé se nejprve snaží o uspokojení základních potřeb a až po té potřeby vyšší. Dle Maslowa mohou být potřeby z vyšších pozic naplněny až po naplnění nižších kategorií. Seberealizace se stává významným motivátorem v pracovním procesu.

Nedosažuje-li motivace očekávané úrovně, dochází z kvantitativního nebo kvalitativního hlediska k neplnění pracovních povinností. Nemotivovaní pracovníci dlouhodobě nepracují na plný výkon. Naopak zaměstnanec, který je vnitřně motivován, bude ochotný se doučit mnohým dovednostem, které jsou pro organizaci podstatné. Zaměstnance motivuje, jestliže cítí, že si jich organizace váží a cení si jich. Vyplatí se investovat do jejich úspěchu a jednat s nimi slušně a seriózně.

Obrázek 1 Maslowova hierarchie potřeb



Zdroj: Častorál, 2009, str. 100, vlastní úprava

Základnu tvoří potřeby fyziologické nebo také jako potřebu existence (potřeba dýchání, potřeba vody, uspokojení hladu, potřeba vylučování a vyměšování, teplo, spánek, strava). Potřeby na nejnižším stupni jsou ty nejvýznamnější. Další potřeby jsou dle Maslowa jako nedostatkové. Dále jde o potřeby bezpečí a jistoty (jistota zaměstnání, bezpečí, zdravotní podmínky, jistota rodiny, důchodové zajištění). Na dalším stupni jsou potřeby sociální (vztahy na pracovišti, možnost sdružování, účast v kolektivu. Dále jde o potřeby uznání (uznání vedoucím, kolektivem, společenské uznání, ocenění, důvěra ve své schopnosti). Na vrcholu pyramidy je potřeba seberealizace (osobní rozvoj, společenské uplatnění), (Častorál, 2009).

Armstrong popisuje Maslowovu hierarchii potřeb následovně:

- Fyziologické potřeby – potřeba dýchání, stravy, vody a sexu
- Jistoty a bezpečí – ochrana před nebezpečím
- Sociální – potřeba přátelství, lásky
- Uznání – mít sebeúctu a mít osobní prestiž, touha po úspěchu, po svobodě, úcta od ostatních lidí, uznání, ocenění, pozornosti
- Seberealizace – rozvíjení svých dovedností, stát se tím, v co člověk věří.

Potřeba seberealizace nemůže být nikdy zcela naplněna, jelikož jen neuspokojená potřeba je motivátorem. Lidé se posunují vzhůru k hierarchii potřeb, ale stále se vracejí k dříve uspokojeným potřebám. Potřeby na vyšších stupních poskytují vysoký stimul motivace, i v případě, že jsou uspokojovány. Potřeby na nižších stupních se uspokojováním oslabují. Dle Armstronga je Maslowova hierarchie potřeb kritizována za svou nepružnost, protože lidé mohou mít různé priority a potřeby se nemusí vyvíjet důsledně hierarchicky. Jsou lidé, pro které mohou mít vyšší potřeby důležitější než fyziologické. Metodika nebere v úvahu změny preferencí během života. Teorie rovněž nepopisuje vztah mezi potřebami člověka a jeho chováním. Sám Maslow částečně zpochybnil přísně uspořádané hierarchie.

1.3 JAK ZVÝŠIT PRACOVNÍ VÝKON

Pracovní výkon se podle výzkumů zlepšuje samotným zájmem o zaměstnance. Když zaměstnanec pociťuje, že někoho zajímá, pracuje s větším nasazením. V současné době se příliš zájem o zaměstnance neprojevuje. Nadřízení by si měli na své zaměstnance udělat čas,

mluvit s nimi o jejich potřebách. Osobním kontaktem se projevuje zájem o lidi. Proto by měl být dobrý vedoucí zdravě sebejistou osobou s dobrým vztahem k druhým (Daňková, 2008).

Optimální motivace vede k maximálnímu výkonu. Čím vyšší je motivace, tím vyšší je výkon. Pokud ale je motivace nadměrně vysoká, vede neklidu, úzkostem, depresi, panice až ke zhroucení. S mírnou úzkostí se aktivita zvyšuje, je to výzva ke zvýšení pracovního úsilí.

- **Mzda**

Silným motivačním faktorem je pro určitý okruh pracovníků mzda, která může velmi negativně ovlivňovat nespokojenost v práci. Vysoký plat ale nemá dlouhodobý motivační charakter, protože ho zaměstnanec po čase bere jako standard. Není správné zavést odměňování zaměstnanců ke vztahu na jejich výkon. Takovým způsobem nedojde k přeměně na motivovaného a vysoce výkonného jedince. Odměňování může pro některé pracovníky poskytovat vysokou motivaci, ale pokud je systém odměňování nastaven špatně, může zaměstnance demotivovat.

- **Druh a charakter vykonané práce**

Dalším motivačním faktorem je pro zaměstnance druh a charakter vykonané práce. Vyšší kvalifikace umožňuje vykonávat zajímavější práci, která má vyšší prestiž a vyšší možnost seberealizace. Zaměstnanec je spokojený, když je pro něj práce zajímavá.

- **Pracovní postup**

Velký motivační vliv má znalost kariérového růstu. Usměrnování profesní kariéry zaměstnanců má příznivý vliv na jejich výkonnost.

- **Způsob vedení pracovních skupin**

Manažer by měl mít zájem o práci svých podřízených, podporovat jejich odborný růst, kladná zpětná vazba, přátelské jednání. Příznivě je ohodnoceno, pokud se podřízení podílejí na svých rozhodnutích, mají možnost se vyjadřovat k záměrům pracovní skupiny dále možnost ovlivňovat si své pracovní tempo, mají relativní samostatnost.

- **Pracovní skupina**

Značný vliv na spokojenost v práci mají vztahy ve skupině, přátelství, konflikty.

- **Fyzikální podmínky práce**

Nepříznivé podmínky negativně ovlivňují pracovní výkon. Jde hlavně o zvýšený hluk nebo osvětlení, prašnost, proudění vzduchu i uspořádání pracoviště.

(Wagnerová, 2008)

1.4 HODNOCENÍ PRACOVNÍHO VÝKONU

Hodnocením pracovníků se zjišťuje, jak pracovník plní své úkoly, jaké je jeho pracovní chování, ale i jak přispívá k hospodářským výsledkům. I pro zaměstnance je důležité, jaký náhled na něj má zaměstnavatel. Pomocí hodnocení se hledají možnosti ke zlepšení pracovního výkonu zaměstnance a možnosti, jak výkon zvýšit.

- Neformální hodnocení se provádí během běžné práce. Mělo by k němu docházet průběžně, pracovník by měl mít okamžitou zpětnou vazbu na kvalitu a úroveň své práce. V hodnocení by neměla chybět pochvala, pokud pracovník pracuje dobře. Na pochvaly často nadřízení zapomínají. Neformální hodnocení nemá většinou jednotný přístup k pracovníkům, využívají se různá kritéria hodnocení.
- Formální hodnocení se vykonává v pravidelném intervalu, jsou systematické a racionálnější. Formální hodnocení se zakládá do osobních materiálů pracovníka na personální oddělení. Pracovníci jsou hodnoceni komplexněji. Formálním hodnocením se lépe rozeznávají silné i slabé stránky pracovníka, včas se dají rozeznat potřeby vzdělávání a rozvoj a lze cíleně vyvíjet větší tlak na pracovní výkon.

Hodnocení má motivovat pracovníky, mělo by být podkladem pro plánování personálního rozvoje pracovníků. Formální hodnocení pracovníků probíhá zpravidla jednou ročně, ale interval by se měl odvíjet od konkrétních potřeb organizace. Při hodnocení je kladen velký důraz na přesnost a spravedlnost. Hodnocení provádí většinou majitel firmy, vedoucí pracovník nebo vedoucí jednotlivých úseků. V současné době se využívá i sebehodnocení. Pracovník se nejprve ohodnotí sám a následně ho hodnotí jeho nadřízený. Lidé nejsou zvyklí hodnotit sami sebe objektivně.

Do pracovního výkonu, který je hodnocen, patří:

- přístup k práci
- dodržování pracovní doby
- dodržování pracovních povinností
- vztahy mezi lidmi na pracovišti
- vzdělávání pracovníka
- množství pracovních úrazů
- ochota přijímat pracovní úkoly

Při hodnocení pracovního výkonu se musí využívat vhodná kritéria: výsledky práce, pracovní chování, sociální chování, dovednosti a znalosti. Při hodnocení je třeba brát v úvahu, že pracovní výkon může být ovlivněn i faktory, které pracovník sám neovlivní.

Hodnotitelé mohou chování zaměstnance a jeho výkon sledovat pozorováním přímo na pracovišti. Hodnocení mohou být hodnotitelem vyzváni, aby popsali své chování při určitých situacích a poskytli tím tak důkaz o svých kompetencích. Hodnotitel se může zaměstnance ptát na to, jak by se zaměstnanec zachoval při určité situaci. Manažer si při hodnocení sbírá a vyhodnocuje zaměstnancovy vzorce chování. Hodnotitel tak má k dispozici sběr dat širšího záběru. Manažer nemá možnost sledovat každého zaměstnance zvlášť a v každé situaci, proto je tato strategie velmi přínosná. Tato metoda je riziková tím, že zaměstnanec může pracovní situace popisovat buď příliš pozitivně, nebo naopak moc skromně. S určitou chybovostí se musí počítat, ale jde o způsob, který je hodnotiteli často využíváný a pro ucelený pohled na výkon zaměstnance je třeba využívat zpětnou vazbu z více zdrojů. Hodnocení probíhá většinou také rozhovorem mezi hodnotícím a hodnotitelem. Je třeba uvést, že ne u všech profesí je vhodné využívat hodnocení zaměstnanců pozorováním. Spolehlivé hodnocení vyžaduje specifické dovednosti, mnoho úsilí i znalosti hodnotitele.

Klasifikovat chování zaměstnanců je na hodnocení jeden z nejobtížnějších aspektů. Zaměstnanec musí být posouzen a jeho hodnocení porovnáno s dalšími zaměstnanci. Z výsledků hodnocení lze vycházet při rozhodování o odměnách, které jsou vázány na pracovní výkon. Hodnocení pracovníků se nejčastěji hodnotí pomocí číselné nebo slovní stupnice. Slovní charakteristika bývá podobná té ve škole. Slovní popis je pro hodnotitele jasnější a konkrétnější. Při hodnocení pracovního výkonu podle graficky vyjádřené stupnice je riziko mnoha chyb, mezi které patří hlavně shovívavost. Hodnotitel má v takové případě

tendenci dávat více lepších bodů nebo naopak, může být příliš přísný. Shovívavost je dobře viditelná, pokud je možnost srovnání výsledků od dvou hodnotitelů. Jinak je třeba pojmut motivující shovívavost, kterou lze využít pro zvýšení motivace zaměstnance. Další možnou chybou při zaznamenávání výsledků je tzv. „halo efekt“. Hodnotitel může věřit, že je zaměstnanec výjimečně dobrý v jedné oblasti výkonu, a proto ho velmi pozitivně hodnotí i v jiných oblastech výkonu. Bez ohledu na skutečnost. Chyba centrální tendence je chybou, která se projevuje hodnocením, které je zaznamenáváno převážně kolem středu stupnice. Hodnotitel nerad přiděluje hodnoty vysoké nebo naopak příliš nízké. Pracovník by měl mít možnost závěrem vyjádřit své stanovisko k hodnocení. Hodnotitel musí správně identifikovat chování zaměstnance, aby mu mohl poskytnout zpětnou vazbu, která by byla pro oba efektivní.

2 PSYCHOHYGIENA, JEJÍ VLIV NA ZDRAVÍ A VÝKON JEDINCE

2.1 VÝZNAM DUŠEVNÍ HYGIENY

Psychohygiena nebo-li duševní hygiena se zaměřuje na to, jak nalézt efektivní způsob života a optimální životní cesty, jak si uchovat duševní zdraví a jak docílit harmonického rozvoje osobnosti. Jde o komplexní problematiku, kde se hledá optimalizace životního programu a efektivní cesty životem. Současné pojetí psychohygieny je respektování individuality člověka, akceptovatelnost zevně působících vlivů, spolu se zahrnutím jeho cílevědomých aktivit. Důležitá je i prevence a odstraňování nepříznivých vlivů, ale i individuální hledání cest vlastním životem. K řešení problémových situací je třeba přistupovat aktivně. Tito lidé přebírají vlastní iniciativu a tím přebírají odpovědnost za to, jak se jednotlivé věci vyvíjejí. Důležitá je i schopnost citového přeladění a hledání nových způsobů, jak se odreagovat od zvýšeného napětí organismu pomocí relaxace a mobilizace sil. K pozitivnímu myšlení napomáhají i zájmové aktivity, obzvlášť pokud jsou vykonávány za účasti přátel, příbuzných, kteří poskytují citovou oporu. Přínosná je i činnost, která je konaná ve prospěch jiných lidí, např. prostřednictvím organizací, které pomáhají lidem s postižením, seniorům apod.

V oblasti duševní hygieny se u nás často uplatňuje alternativní medicína, která pochází z tradice asijské náboženské filozofie. Naše podmínky nejsou vždy totožné s jinými kulturními oblastmi, proto mnohé myšlenky nelze tak snadno přejímat. Během svého života se každý dostává do kontaktů s podněty z vnějšího, fyzického i sociálního prostředí. Každý snadněji zvládá nároky na práci i na život, pokud pozitivně usměřňuje a vědomě kontroluje myšlenky, své představy i emoce. Člověk by se měl naučit posuzovat vše spíše z kladného hlediska. Udržuje tím duševní rovnováhu a svou výkonnost. Kvalita duševního výkonu souvisí s duševní rovnováhou. Je důležitá obzvlášť v těch profesích, kde jde o jednání s lidmi. Duševní rovnováha ovlivňuje i výkon v manuálních profesích. Vyrovnaný člověk se lépe koncentruje na práci, ale dovede se i lépe uvolnit při odpočinku. Součástí duševní hygieny je i odpočinek, relaxace a životospráva (Bedrnová, 1999).

Duševní zdraví je stav duševní pohody, všechny duševní pochody probíhají optimálním způsobem, harmonicky, umožňují optimálně odrážet realitu, přiměřeně reagovat na všechny podněty, stále se zdokonalovat a mít uspokojení ze své práce. Člověk by měl mít objektivní pohled na sebe sama, uvědomovat si své přednosti, ale i nedostatky. Měl by mít touhu po sebezdokonalování. Důležité jsou i dobré vztahy s druhými lidmi, vytvářet trvalé, hluboké citové vztahy, spolupracovat s druhými, ocenit druhé, dokázat pomoci. Jedinec by se měl přizpůsobovat změnám, které nastanou, být otevřený novým věcem, spolehlivě plnit své úkoly. Během života může docházet k upevnění duševní rovnováhy, ale i k jejímu oslabení. Duševní hygiena klade důraz na vlastní sebevýchovu, která začíná sebepoznáním. Sebepoznáním se člověk stává otevřenější vůči osobním zkušenostem a zvyšuje se ochota k sebevýchově.

Do životosprávy patří:

- spánek a denní režim
- hospodaření s časem
- pohybová aktivita
- výživa

2.2 ZÁSADY EFEKTIVNÍ A ZDRAVÉ ŽIVOTOSPRÁVY

2.2.1 DENNÍ REŽIM

Duševní život je úzce spojen s rytmem života. Patří k našemu životu, i když jsou mezi jednotlivci značné rozdíly. V životě člověka se střídá spánek s bděním. V bdělém stavu je člověk aktivní a představuje dvě třetiny z celého dne. Jeho tempo ovlivňuje celková životní aktivita, která může být pomalá, a nebo rychlejší. Lidé, kteří mají pomalejší životní tempo se ne příliš dobře potýkají s nároky na větší rychlost jednání. Lidé s rychlejším osobním tempem jsou nespokojeni, když na ně působí málo podnětů. Pokud není osobní tempo člověka v harmonii s okolím, většinou se projeví problémy ve výkonu a v životním režimu.

2.2.2 SPÁNEK

Neméně důležitá je i třetí třetina dne, kterou zpravidla věnujeme spánku. Nároky na potřebu spánku jsou individuální, i když režim spánku by měl být spíše vyrovnaný. Během života může docházet k problémům se spánkem, někomu se špatně usíná nebo se během noci budí. Tyto problémy nejčastěji řeší pomocí léků, které v uspávání pomáhají. Vhodnější řešení při poruchách spánku je změna životosprávy a stanovení si životních priorit a jejich řešení. Neméně důležité je spát ve vyvětrané místnosti, bez rušivých efektů, dát přednost odlehčené večeři před energeticky bohatou, nejíst dvě hodiny před spaním a kvalitní postel. Před ulehnutím je vhodné poslouchat relaxační hudbu, dopřát si aromatickou koupel.

Nedostatek spánku vede k nervozitě, zvýšené únavě, nepozornosti. Dlouhodobé problémy s nespavostí je vhodné řešit s psychoterapeuty. Problémy se spánkem má téměř 20% dospělých v populaci.

2.2.3 VYVÁŽENÝ ŽIVOTNÍ RYTMUS

Vyvážený životní rytmus poskytuje produktivní život s prostorem pro seberealizaci a relaxaci. Volný čas představuje bohužel menší položku. Jsou lidé, kteří umějí čas efektivně využívat a naplánovat si ho tak, že stihne spoustu práce a k tomu zvládne mnoho dalších aktivit. Přibývá ale i jedinců, kteří nemají čas, protože nedokážou odhadnout své možnosti, nemají správné návyky nebo si neumí stanovit životní cíle, jsou líní. Takoví lidé mohou mít i nižší životní tempo než je obvyklé.

2.2.4 UMĚNÍ ODPOČÍVAT

Pro regeneraci je důležitý aktivní odpočinek a různorodé aktivity. Někteří lidé neumí strávit chvíli bez odpočinku, bez činnosti, protože takový čas berou jako vyplýtvaný. Kvůli práci zanedbávají rodinu, přátele, i své zdraví. Tito lidé se snaží o maximální a perfektní výkon, jsou nervózní, pokud jsou od práce zdržováni. Takový styl života není možné praktikovat dlouhodobě. Většinou se lidé s tímto životním stylem nacházejí mezi manažery a podnikateli. I od druhých vyžadují stejný pracovní výkon a často ani nedůvěřují svým

spolupracovníkům, že zadanou práci vykonají dobře. Neumí práci delegovat, a to vede k dalšímu přetížení, nervové labilitě, přepracovanosti a podrážděnosti.

Relaxovat neumí každý, někdo se musí relaxovat naučit. Aby byla relaxace efektivní, je důležité odpočívat aktivně i pasivně. Ti lidé, kteří pracují spíše duševně, by měli více odpočívat aktivně a lidé, kteří pracují fyzicky, by naopak měli upřednostňovat duševní odpočinek (Kratochvíl, 2006). Velmi důležitá je i pracovní dovolená, která by měla být alespoň jednou za rok souvisle 14 dní. Při dovolené, která je krátká, si organismus neodpočine.

- **Aktivní odpočinek**

Pohyb je ideální proti stresu, člověk se cítí lépe, protože spaluje přebytečný adrenalin. V mozku se také tvoří serotonin, kterým se říká hormony štěstí. Při všech aktivitách se musí zátěž zvyšovat postupně, podle zlepšující se fyzické kondice. Bez postupného navykání na pohyb může dojít až ke kolapsu organismu. Důležité je věnovat se pohybu pravidelně, nejlépe 2x – 3x týdně na minimální čas 30 minut. Aktivní odpočinek není pouze cvičení a jiné sporty, ale i rychlejší chůze při procházkách, práce na zahradě apod. Pohyb by měl být součástí každého člověka, jeho nedostatek má negativní účinek na zdraví z hlediska tělesného i psychického. Jóga, pilates je cvičení, které se zaměřuje nejen na fyzickou stránku, ale i na správné dýchání, které podporují psychiku.

- **Pasivní odpočinek**

Do pasivního odpočinku patří např. četba, výstavy, návštěva kina nebo divadla, poslech hudby, sledování televize apod. Pasivní odpočinek by měl být s aktivním odpočinkem, s typem zaměstnání a mírou stresu vyvážený. Pasivní odpočinek přináší do života klid a pohodu, obzvláště po rušném dni. Někteří lidé neumí odpočívat, mají pocit, že zahálí. Pasivní odpočinek je cestou k rovnováze organismu. Odpočinkem je i pohodlné usazení se zavřenýma očima a s prohloubeným dýcháním, které spočívá v sérii hlubokých nádechů a výdechů.

2.2.5 HOSPODAŘENÍ S ČASEM

Hospodaření s časem je důležité pro optimální zacházení se svými aktivitami. Mladí lidé mají většinou pocit, že mají času mnoho, zatímco se pocitově čas s postupem věku zkracuje.

Je doporučeno si jednou za čas prověřit svůj čas a provést časový snímek svého dne. Podle pracovního snímku, který by měl být zaznamenáván alespoň 14 dní, lze sledovat nejen rozvržení aktivit, ale i rozdíly v denní výkonnosti, popř. za různých podmínek. Pro time management je sestavení priorit a v rámci hlavních cílů si stanovit dílčí cíle. Důležité je zabývat se tím, co je důležité a přitom ne příliš naléhavé. Pro zvládání cílů je podstatné vypěstování si správných návyků, které povedou k uskutečnění předsevzetí. Výhodné je plánování programu, který je důležitý pro stále zvýšené množství aktivit, vést písemně. Významnou roli hraje i plánování volnočasových aktivit. Zaznamenávání svého programu musí být průběžné, musí pomáhat čas šetřit a ne ho spotřebovávat (Bedrnová, 1999).

Čas není objektivním faktorem, jde o náš pocit a naše zacházení s ním. Důležitý je, jaký postoj k času zaujmeme. Práce, která je tvořena pod tlakem, je často odvedena v nedostatečné kvalitě. Jedinec by si měl určit své časové hranice, aby se nedostal pod časový tlak. Pro dobré hospodaření s časem je vhodné identifikovat své „žrouty času“. Jejich identifikace a určení cíle, jak s touto skutečností pracovat, pomůže odbourat časové ztráty. Odbourávat tyto ztráty je dobré postupně a skutečně na nich pracovat, ne si je pouze přát.

Stres je spojen s časovou tísní. Svůj čas je třeba naučit se účelně řídit, přehodnotit své cíle, jejich reálnost i časové rozdělení v plnění dílčích cílů. Při organizování času je vhodné posoudit, co náš život obohacuje a co pouze zdržuje. Inventura času je základem time managementu (Štěpaník, 2008).

2.3 FAKTORY, KTERÉ MAJÍ VLIV NA NARUŠENÍ ZDRAVÍ A PRACOVNÍHO VÝKONU

2.3.1 Pocit únavy

Obzvlášť monotónní činnosti jsou takové, když je velmi zatížená nervová soustava.

Únava:

- fyzická – práce, zatěžující svalovou soustavu
- duševní – práce, která zatěžuje nervovou soustavu (např. rychlé tempo, řešení problémů)

- emocionální – mimořádně zodpovědná práce, konfliktní situace, zvýšené citové prožívání

Únava se projevuje bolestí hlavy, ospalostí, sníženou chutí k jídlu, malátností, zhoršováním pozornosti. Obzvláště ženy mají tendence zvládnout několik věcí najednou, z toho jsou unavené a vyčerpané. Činnosti je třeba rozdělit i mezi ostatní a nebrat si všechny povinnosti na sebe. Únavu může způsobovat nedostatek tekutin v těle, železa, vitamínů, ale může být i způsobena pracovním přetížením, nedostatkem spánku, stresem. S únavou je třeba bojovat. V zaměstnání je vhodné střídat práci mechanickou s kreativní, po práci pobývat na čerstvém vzduchu, dostatečně spát, zdravě jíst a dodržovat pitný režim. Únava, kterou bychom již měli řešit, je únava, která trvá déle než dva týdny, jedinec má sklon ke snadnému rozčilování nebo netrpělivosti, má sníženou schopnost soustředění a nižší zájem o své oblíbené činnosti. V těžších případech se může objevit i dezorientace, zmatenost, deprese i záchvaty paniky. Pocit únavy může být i subjektivní, když tělo podává signály, že jedinec přepíná své síly, které je třeba doplnit.

2.3.2 Stres

Ve stresu se ocitáme při zátěžové situaci. Organismus reaguje na stresory, dochází k narušení jeho rovnováhy, mohou ohrožovat i jeho existenci. Dle autora teorie stresu, H. Selye, vede ke stresu vše, co vede k onemocnění nebo k rychlejšímu stárnutí organismu. Bez určité hladiny stresu se většinou vytrácí motivace i pracovní výkonnost. Hranice, do kdy je stres motivující a kdy je již nebezpečný, je individuální. Výkon zaměstnanců, kteří jsou si jisti svou pracovní pozicí i mzdou, nejsou tolik motivováni, jak ti, kteří jsou pod tlakem kontroly hodnotících kritérií, výkonových norem nebo tlakem plnění povinností do určitých termínů. Nulový stres vede k nulovému výsledku. Aby byl člověk spokojený, potřebuje být aktivní, k čemuž napomáhají i určité stresové podněty. Silné stresy nebo stresy dlouhodobé ale vedou psychickým poruchám a zdravotním problémům. Stresem jsou nejvíce ohroženi lidé úzkostliví, přecitlivělí ambiciózní, netrpělivi, soutěživí. Pro boj se stresem je vhodné v práci využít malou chvíli ke krátkému odpočinku v samotě, bez rušivých zdrojů, např. rádio, telefon. K relaxaci je vhodné uvolnit svaly, zhluboka dýchat, zavřít oči. Další antistresovou technikou je autogenní trénink nebo dechová cvičení. Stres bývá doprovázen ztíženým dýcháním. Správné dýchání vede k okysličení organismu a je významnou relaxační metodou. (Štěpaník, 2008).

Stres je stav napětí nebo pnutí. Stres je jeden ze symbolů současnosti. Kdo není ve stresu, je až podezřelý. Okolí působí na lidstvo stresově, k tomu je přidán stres ze svých vnitřních zdrojů. Nahromaděný stres lidé přenášejí na ostatní kolem sebe. Na stres nepůsobí pouze vnější síly, ale i to, jak se stresem umíme nakládat. Největší obavy vyvolávají věci, které jsou nepoznané a neznámé. Podle toho, kdy stres nastává, z čeho pramení a jak se projevuje, lze určit své vlastní stresory. Zvládání stresu by neměl představovat boj, ale, ale poznávání a dostání stresu pod kontrolu (Plamínek, 2008).

Výčet nejvýznamnějších stresorů:

- přetížení – nerovnováha výkonu a potenciálu, častá je dezorientace v kontextu práce
- vnější nejistota – nedostatek informací, potenciální hrozby,
- naléhavost – nedostatek času, hrozící termíny
- důležitost – je spojena s odpovědností
- bezmocnost – ohrožení, které je neovlivnitelné
- vnitřní nejistota – je spojena s nízkou sebedůvěrou
- vnitřní rušení – projevy nemoci, důsledky úrazů, působení špatného svědomí.

Dle Plamínka je několik doporučení, které zvyšují odolnost organismu vůči stresu: udělat si dostatek času na spánek, hýbat se, zdravě se stravovat, naučit se relaxovat, nepoužívat nebo omezit prostředky, které uměle stimulují k aktivitě a uměle zvyšují výkonnost (alkohol, kouření, léky, drogy), aktivně se vyhledávat tzv. eustresové situace, tedy ty, které vyvolávají příjemné pocity, být dobrým člověkem. Velkým stresorem jsou dle Plamínka špatné skutky. Stres s sebou nese mnoho cenných informací, nepříjemné napětí může upozorňovat na počátek choroby nebo špatnou životosprávu. Tyto prožitky by měly být nositeli poučení do budoucna a měly by pomoci v dalším soužití se stresem.

Zdroje eustresových situací, které jsou provázeny příjemným napětím, souvisí se základními fyziologickými potřebami (první patro Maslowovy hierarchie potřeb), s prožíváním úspěchu (čtvrté patro Maslowovy hierarchie potřeb) a s prožitkem objevu (souvisí se třetím až pátým patrem Maslowovy hierarchie potřeb). Pro prevenci stresu by každý jedinec měl hledat životní rovnováhu, klid. K nim lze dojít sebeprožíváním, vnímáním

krásy, prožíváním naplněného smyslu. V průběhu života by se měly měnit priority. V mládí si jedinci budují osobní kariéru, je to etapa otevřenosti, kde je kladen důraz hlavně na kvantitu. Je to dynamické období. Během čtyřicátého až padesátého roku života se mění zaměření z kvantity na kvalitu. V další fázi je kromě budování kariéry vhodný rozvoj, čerpat z toho, co jsme již vytvořili. V tomto životním období by měl každý zbrzdit rychlost, neplýtvat silami a klást důraz na svou užitečnost.

2.3.3 SYNDROM VYHOŘENÍ

Syndrom vyhoření je popsán jak „stav fyzického, citového a duševního vyčerpání, způsobeného dlouhodobým pobýváním v situacích, které jsou emocionálně mimořádně náročné. Tato emocionální náročnost je nejčastěji způsobena spojením velkého očekávání s chronickými situačními stresy.“

Vyhoření často postihuje v zaměstnání ty, kteří působí nejnadšeněji. Práce je jim smyslem života. Pokud takoví lidé začnou mít pocit, že selhali, dostavuje se stav vyhoření. Mají pocit, že se snažili marně, že již nemají dost energie, aby dokončili započaté dílo. Dochází k pocitu marnosti a bezúčelnosti a k vyčerpání sil.

Mezi příznaky vyhoření patří zvýšená únava, snížené sebehodnocení, horší soustředěnost, negativní přístup, a to vše bez známek fyzického onemocnění. Člověk, který je psychicky vyhořelý, ztrácí nadšení, elán a má pocit, že sám nemá žádnou hodnotu. Dlouhodobě je snížena celková výkonnost. Vyhoření může být různě intenzivní. Je ovlivňováno osobnostní charakteristikou a také druhem činnosti, která člověka vyčerpává.

K vyhoření dochází často tam, kde má jedinec příliš úzké zaměření na jeden cíl, nastavují si nepřiměřené cíle, nepřiměřeně riskují (Křivohlavý, 2003).

Prevenci proti syndromu vyhoření:

- zamyslet se, jestli nemáme na sebe příliš vysoké nároky
- naučit se říkat NE
- důležité je si stanovit priority
- naučit se plánovat a rozdělit si úkoly do dílčích plánů
- nepracovat bez přestávek

- je důležité se radovat z toho, co se nám povedlo a neutápět se v sebelítosti a v negativním myšlení
- důležitá je dobrá komunikace s jasnými cíli
- zachovat rozvahu a vyvarovat se impulzivnímu jednání
- nezapomenout na doplňování energie
- nepřebírat zodpovědnost za druhé.

3 VÝŽIVA A JEJÍ VLIV NA PRACOVNÍ VÝKON

3.1 OBECNÁ VÝŽIVOVÁ DOPORUČENÍ

Výživa je pro člověka zdrojem energie, základních živin a mnoha mikronutrientů. Neméně významný je i přísun tekutin. V Evropě a v Severní Americe jsou hlavní nutriční cíle popsány v dokumentech WHO, např. *Globální strategie výživy, fyzické aktivity a zdraví*. Zde je popsáno pět hlavních nutričních cílů, kterých by mělo být u naší populace dosaženo:

1. *Dosáhnout energetické rovnováhy a zdravé hmotnosti.*
2. *Omezit příjem energie z tuků a posunout spotřebu nasycených mastných kyselin směrem k nenasyceným mastným kyselinám, vyloučit tran-formy mastných kyselin.*
3. *Zvýšit spotřebu ovoce, zeleniny, luštěnin, celozrnných obilovin a ořechů.*
4. *Omezit příjem volných cukrů.*
5. *Omezit spotřebu soli, jodizovat sůl.*

Tato doporučení vzešla z doporučení institucí, které se zabývají kardiovaskulárními, nádorovými onemocněními, cukrovkou a obezitou obyvatel. V WHO dokumentu je zpracováno doporučení zastoupení jednotlivých základních živin, mikronutrientů, vlákniny a dalších složek stravy, tak aby preventivně působili na organismus.

3.2 OBECNÁ VÝŽIVOVÁ DOPORUČENÍ V ČESKÉ REPUBLICE

V roce 2005 vydalo Ministerstvo zdravotnictví České republiky *Výživová doporučení MZ ČR pro návrhy postupů k implementaci Globální strategie pro výživu, fyzickou aktivitu a zdraví*. V České republice se přikládá velký význam kombinaci pestré stravy s dostatečným množstvím zeleniny a ovoce, tučné maso a uzeniny je vhodné nahradit rybami, drůbežím masem a luštěninami, snažit se omezit přísun jednoduchého cukru a soli. Neméně významné je i omezení alkoholu a pravidelná pohybová aktivita.

Správný výběr a rozdělení stravy během dne znázorňuje Výživová pyramida Fóra zdravé výživy, občanského sdružení, jejichž členy jsou významní odborníci na výživu. Grafické znázornění obecných výživových doporučení je přehledným návodem, jakou zvolit frekvenci porcí jednotlivých skupin potravin.

Obrázek 2 Výživová pyramida



Zdroj: 140 otázek a odpovědí o výživě a potravinách, Piřha, 2012, str. 8, vlastní úprava

3.3 ZÁSADY ZDRAVÉ VÝŽIVY

Ve stravě by měly být jednotlivé živiny zastoupeny v ideálním poměru a složení.

Bílkoviny mají obsahovat 12 – 15% z celkového denního příjmu, 1 g bílkovin obsahuje 4 Kcal. Bílkoviny jsou důležité pro imunitu, regulaci látkové přeměny a pro svalovinu. Hlavním zdrojem bílkovin je maso, mléko a mléčné výrobky, vaječný bílek, luštěniny, rýže. Zvýšená potřeba bílkovin je v období růstu, v těhotenství, při kojení a ve stáří. Zvyšovat přísun bílkovin při rekreačním sportu, není opodstatněné a je zbytečné. Při nadměrném přísunu živočišných bílkovin je třeba mít na mysli i vyšší přísun tuků a cholesterolu. I z těchto důvodů se při rekreačním sportování vyšší přísun bílkovin nedoporučuje.

Sacharidy by měly obsahovat 55 – 60% z celkového denního příjmu, 1 g sacharidů obsahuje 4 Kcal. Sacharidy jsou významným zdrojem energie. Mezi sacharidy řadíme i vlákninu, jejíž příjem je u obyvatel ČR stále nízký. Dostatek vlákniny ve stravě je prevencí zácpy a s tím spojené snížení rizika nádorového onemocnění střev. Doporučený denní příjem by se měl pohybovat 10 – 20 g za den. Fórum zdravé výživy uvádí: „*Některé fyziologické účinky vlákniny se projevují na celém těle nebo na organismu jakožto celku, jiné jsou zřetelné pouze na trávicí ústrojí, zejména na střevě. Strava s velkým obsahem vlákniny je objemnější než-li strava s nedostatkem vlákniny, srovnáme-li např. jídelníček se stejnou energetickou (kalorickou) hodnotou. V ústech vyžaduje strava s větším obsahem vlákniny vydatnější a delší žvýkání, což je nám většinou ku prospěchu. Především osobám s nadměrnými zásobami tělesného tuku se doporučuje, aby jedly pomalu, vydatně a dlouho žvýkaly, takže snědí menší množství jídla, přijímají menší energetickou hodnotu a mají dříve pocit nasycenosti.*“ Mezi nejvýznamnější nositele vlákniny řadíme zeleninu, ovoce, celozrnné výrobky a stále opomíjené luštěniny (Fórum zdravé výživy, online, cit. 2017-01-25)

Tuky mají obsahovat 30% z celkového denního příjmu, 1 g tuků obsahuje 9 Kcal. Tuky jsou i nosičem chuťových a aromatických látek, proto jsou tolik oblíbené. Některé vitamíny (A, D, E, K) jsou v organismu využitelné pouze za přítomnosti tuků.

Přibližně polovinu celkového množství tuků přijímáme v živočišné podobě. Živočišný tuk se nachází nejen v másle, sádle, ale v podobě tzv. skrytého tuku, v tučném mase, uzeninách, plnotučných mléčných výrobcích. Pro organismus je významný příjem rostlinných tuků, které se nacházejí v olejích, semenech a ořechách. Mezi nejkvalitnější oleje patří olej řepkový a olivový. Mořské ryby jsou zdrojem omega 3 a omega 6 nenasycených mastných kyselin, které působí blahodárně na srdce a cévní systém. Tuky jsou nositeli dvojnásobného množství energie než bílkoviny a sacharidy. Pokud je jejich přísun v jídelníčku nadměrný, vede k nárůstu hmotnosti a může být příčinou obezity. Živočišné potraviny by neměly v celodenním jídelníčku převládat, protože tím dochází k nadměrnému příjmu cholesterolu, který se usazuje v cévách a bývá příčinou vážných kardiovaskulárních onemocnění.

Autoři jedné významné studie sledovali účinek rostlinných a živočišných tuků na organismus. Studie se zúčastnilo 130 000 zdravotníků, včetně lékařů ve věku 24 – 30 let. Pomoci precizně nastavené metodiky, včetně statistického vyhodnocení autoři zjistili že „*pokud nahradili účastnice a účastníci studie během sledování živočišné tuky rostlinnými, výrazně (o 25 %) kleslo riziko srdečních infarktů. Podobně příznivě dopadlo i nahrazení*

živočišných tuků komplexními sacharidy s vlákninou (významný pokles o 9 %).“ V této obrovské a dlouho sledované skupině bylo skutečně potvrzeno, že pokud se tuky živočišné nahradí rostlinnými tuky, je riziko infarktu významně sníženo. Pokud účastníci studie nahradili živočišné tuky jednoduchými cukry, stále bylo riziko srdečně-cévních onemocnění vysoké. Pro zjednodušení je zde příklad: místo bučku a dortů, zeleninu a ryby. Výsledky studie byly uvedeny v jednom ze světově nejlépe hodnocených odborných časopisů v oblasti kardiologie (Tlukot srdce, online, cit. 2017-01-25).

Příjem energie by měl být v souladu s výdejem energie, aby při nadměrném příjmu energie nedocházelo k jeho ukládání do tukových zásob.

Dle „140 otázek a odpovědí o výživě a potravinách“ má racionální výživa zahrnovat:

- pestrá strava (z hlediska výběru potravin a pokrmů, ale i technologických postupů)
- dostatečný pitný režim (minimálně 2 l za den)
- příjem kvalitních bílkovin (mléčné výrobky)
- kuřecí a rybí maso (2x týdně)
- luštěniny (1x týdně)
- nahradit živočišné tuky rostlinnými
- 500 g zeleniny a ovoce za den
- omezení jednoduchých cukrů

3.4 STRAVA JAKO PREVENCE CIVILIZAČNÍCH ONEMOCNĚNÍ

V České republice je velké množství obyvatel, kteří zemřou na srdečně-cévní onemocnění, které je způsobeno nezdravým životním stylem, nedostatkem pohybu, kouřením, vysokým příjmem soli, jednoduchých cukrů a živočišných tuků.

3.4.1 OBEZITA – HROZBA 21. STOLETÍ

Obézních lidí narůstá, vyšší hmotnost má dle průzkumů přibližně 2/3 dospělých Čechů. O obezitě se říká, že je epidemií 3. tisíciletí. Snižovat hmotnost je dlouhodobý proces, někdy i celoživotní (Kunová, 2009).

Časopisy věnované ženám přinášejí stále nové způsoby, jak konečně a zaručeně zhubnout a na další straně téhož časopisu lze najít recepty na velmi energetické pokrmy, plné tuku nebo cukru. Nabízí se nám velmi stresové prostředí. Na jedné straně se mluví o kultu štíhlosti a zdraví, na straně druhé jsou moderní restaurace, kde lze za paušální cenu zkonsumovat jakékoliv množství jídla. Neméně riziková jsou rychlá občerstvení, obchody nebo restaurace s nabídkou levných potravin. V rychlých občerstveních je podávání jídel velmi pohodlné, není nutné ho příliš kousat a následkem toho se informace o dostatečné sytosti dostanou do mozku až tehdy, kdy jsme přejedeni. Stresové prostředí, kterým jsme všichni obklopeni, rozvoji obezity též nahrává. Současný ideál krásy je pro ženy i muže velmi stresující. Přibývá i mužů, kteří touží po svalnaté a štíhlé postavě. Současný požadavek na pracovní výkon vyžaduje často delší pracovní dobu než je osm hodin za den, někdy není čas na snídani, přes den se sní jen něco rychlého a večer, v době klidu, se dostaví tzv. "vlčí hlad", s objemnými a energeticky vydatnými pokrmy. Se špatně vyváženým a nevhodně složeným jídelníčkem se zhoršuje pocit únavy, přičemž nedostatek vhodných látek může navozovat pocit chutí na sladké nebo slané pochoutky. Tak se stane, že se hmotnost stále zvyšuje až k obezitě.

V případě snížení hmotnosti je základem zdravý a vyvážený jídelníček. Redukční dieta by měla působit nejen na snížení hmotnosti, ale i na zlepšení zdravotního stavu. Snižování hmotnosti by mělo být pozvolné, člověk by neměl mít pocit, že si musí navždy odepřít potraviny, které má rád. Obézní mají často problémy se spánkem i s psychikou. Člověk, který má nadbytek hmotnosti, má tendence vyhledávat samotu, kterou opět řeší nadbytkem jídla. U obézních je i nadměrně zatěžován pohybový aparát. Člověk, který se potýká s těmito problémy, může mít snížený pracovní výkon.

- **Správný režim jídla**

Při pravidelném stravovacím režimu nedojde během dne k významně vyššímu pocitu hladu. Naopak špatně sestavený režim vede ke konzumaci nevhodných pokrmů, přejídání se, a to převážně ve večerních hodinách. Nesprávné sestavení stravy během dne vede i k pocitům únavy, podrážděnosti a ke snížení výkonu. Velmi důležité je rozvržení pravidelných denních dávek (Kunová, 2009).

- **Snídaně je základ a ideální start do pracovního dne**

Snídaně dle mnoha významných studií prokázáno, že pro udržení optimální hmotnosti člověka, je pravidelný denní konzumace stravy v pěti denních dávkách. Obzvláště snídaně je prevencí cukrovky i obezity. Přestávka mezi jednotlivými jídly by měla být 3 hodiny (Piťha, 2012).

Snídaně jsou důležité v prevenci vzniku nadváhy a obezity. Snídaně by měla tvořit 20% z celkového denního příjmu. Pokud jsou na snídaně koláče, buchty nebo sladké obiloviny, dochází k pocitu, že snídaně je startem pro přejídání. Takový typ snídaně zasytí jen na krátkou dobu a po jedné až dvou hodinách dochází opět k silnému hladu. Pokud je snídaně složena správně, dochází k delšímu pocitu nasycení, lepšímu soustředění a organismus je připraven k vyšším pracovním výkonům. Správně složená snídaně sestává z potravin s vysokým obsahem kvalitních bílkovin. Ideální je sýr s nižším obsahem tuků, tvaroh, tvarohové sýry typu Lučina nebo šunka. Dále je vhodné snídani doplnit celozrnné pečivo a kousek zeleniny (Kunová, 2009).

- **Svačiny**

V zaměstnání nebývá příliš času na oběd, natož na svačiny. Svačiny jsou v jídelníčku velmi důležité, protože interval mezi jednotlivými jídly by měl být přibližně 3 hodiny. Velmi vhodnou svačinou jsou zakysané mléčné výrobky, v případě, že není dostatek času na jejich konzumaci, je vhodné zvolit kysaný mléčný nápoj, který lze popíjet. Pokud je dopolední svačina vynechána, je riziko, že dojde ke konzumaci větší porce oběda, hlavně přílohy, popř. k chuti na sladké.

- **Oběd**

Oběd má tvořit 30% z celkového denního příjmu. I během pracovních povinností nemá být oběd vynecháván. Při jeho vynechání hrozí nadměrná konzumace stravy ve večerních hodinách a tím i navyšování hmotnosti. Oběd nemusí být teplý. Lze si připravit i krabičku se zeleninou a sýrem, jogurtem, grilovaným masem, tuňákem, šunkou a doplnit ji celozrnným pečivem. Oběd nemá být vynechán. Oběd udržuje hladinu krevního cukru v normální hladině.

Během dlouhé pauzy mezi jídly může dojít k poklesu hladiny krevního cukru a tím i ke snížení výkonnosti.

- **Večeře**

Večeřet je doporučeno mezi 17 a 19 hodinou. Čas večeře by měl být odvozen od doby, kdy chodíme spát. 4 hodiny před spaním bychom již neměli nic jíst. Pokud je to pro někoho příliš dlouhá doba, tak si nejpozději 2 hodiny před spaním může sníst čerstvou zeleninu nebo neslazený polotučný jogurt (Piřha, 2012).

Večer opadají starosti z pracovního přetížení a večeře bývá mnohdy zbytečně objemná a nutričně vydatná (Kunová, 2009).

- **Význam vody ve výživě**

Denní přísun tekutin by měl být 2 – 3 litry za den. V horkých dnech, při práci v horkých provozech, při fyzicky těžké práci nebo při sportu, musí být přísun tekutin ještě vyšší. Příjem tekutin musí být během dne plynulý. Je třeba se napít vždy dříve než dojde k pocitu žízně. Nedostatek tekutin způsobuje bolest hlavy, větší nedostatek může vést k poklesu fyzické i psychické výkonnosti a nevolnosti. Nejvhodnějším nápojem je obyčejná voda, různé druhy čajů, vodou ředěné 100% džusy (Kunová, 2009).

3.4.2 SOUČASNÉ TRENDY VE VÝŽIVĚ

V současnosti je dodržování různých dietních režimů velkým trendem, obzvláště mezi mladými lidmi. Jde většinou o diety, které jsou velmi vyhraněné a pokud se jejím složením jídelníčku člověk nezabývá detailně a nepromýšlí ho s ohledem na dostatek všech důležitých živin, může být velmi karenční. Mladý organismus vydrží déle náporu nedostatečné výživy, ale její důsledky se mohou dostavit až v pozdějším věku, např. osteoporóza kvůli nedostatečnému přísunu vápníku do těla, chudokrevnost při nedostatku masa atd. Nedostatky ve výživě se mohou projevit i zvýšenou únavou, zhoršeným soustředěním, podrážděností, díky nimž se zhoršuje pracovní výkon jedince. Proto je vhodné vyvarovat se všech

extrémních dietních režimů a dodržovat racionální stravu, bez výrazných výkyvů, s ohledem na současná a vědecky ověřená doporučení.

Příklady alternativních způsobů výživy:

Vegetariáni

Vegetariáni nekonzumují maso, ale ostatní živočišné potraviny kvalitní bílkovinu masa mohou nahradit stejně kvalitní bílkovinou z mléčných produktů, z vaječného bílku a z rostlinných zdrojů ze sóji (Pitřha, 2012).

Vegani

Vegani odmítají veškeré potraviny živočišného původu, maso, ryby, vejce, mléko a mléčné výrobky. Živočišné produkty nekonzumují z důvodu znečišťování životního prostředí kvůli odpadům z výroby apod. Nekonzumují živočišné produkty také kvůli svému zdraví, neboť existují studie, dle kterých je příjem živočišných produktů prokazatelně škodlivý lidskému organismu a je příčinou řady nemocí.

U přísně veganské diety vyžaduje velmi pečlivý výběr potravin, aby nedocházelo k nedostatku některých složek důležitých bílkovin, které si organismus neumí sám vytvořit a musí je přijímat pouze potravou (Společnost pro výživu, 2011).

Vitariáni

Vitariáni hlásají, že tepelně upravená strava je pro člověka škodlivá až toxická. Mnoho potravin nelze konzumovat v syrovém stavu, např. luštěniny, obiloviny, jsou z jídelníčku vyřazeny (pokud je nenaklíčíme). Výběr surovin je tak omezen na minimum a tím stoupá riziko nedostatku bílkovin, vápníku a některých vitamínů. Vitariáni nekonzumují kravské mléko z důvodu rizika zahlenění organismu. Tento pocit může mít člověk při podráždění sliznice dýchacích cest, např. při nachlazení. Není opodstatněný důvod se i vyhýbat pečivu a bramborám, kvůli obsahu škrobu. Škrob není látka škodlivá a na rozdíl od jednoduchých cukrů bychom jim měli dávat přednost (Pitřha, 2012).

Jednodenní půst

Jednodenní půst je vnímán vyloučením veškeré stravy, ale ne tekutin. Neuškodí těm, kteří jsou zdraví a netrpí např. cukrovkou nebo onemocněním zažívacího traktu. Jeden den je ale

nedostatečný pro to, aby došlo k významnému změnu přeměny živin v těle. Spíše je reálné, že dojde k větší únavě díky nedostatku energie, dále ke snížené výkonnosti, i k pocitu nevolnosti (Piřha, 2012).

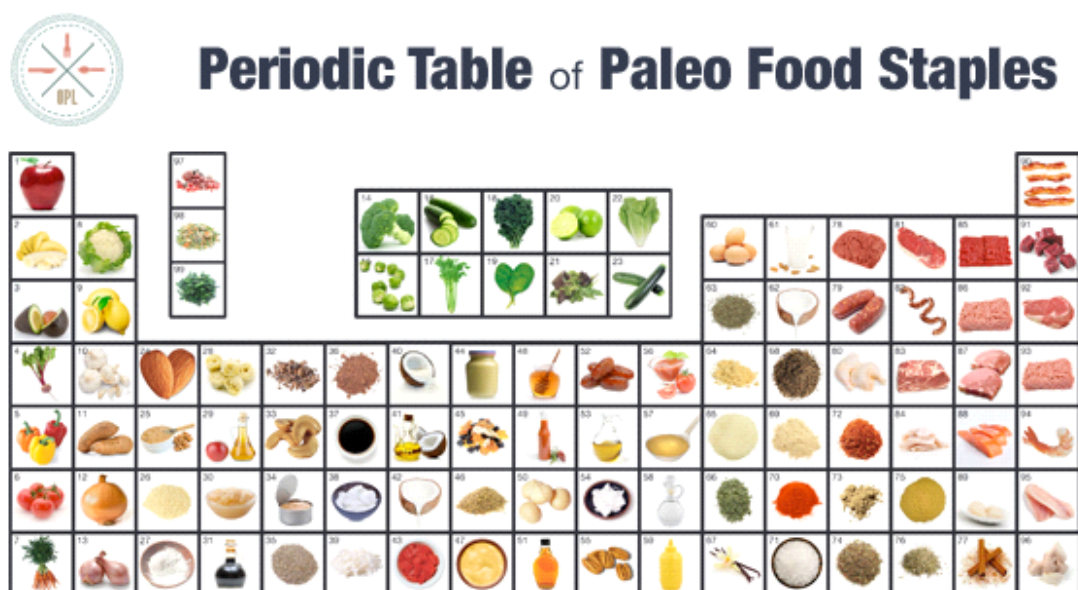
Výživa podle krevních skupin

Dieta má původ historický, kdy se lidé živilí určitým převládajícím typem stravy. Podle typu krevní skupiny jsou vybrány potraviny, které se ke konkrétní krevní skupině hodí. Lidé s krevní skupinou 0 by se měli živit převážně masem a syrovou zeleninou. Ve skupině A se preferuje zelenina, obiloviny, drůbež a ryby, jde o vegetariánský styl stravy. Lidé se skupinou B byli kočovníci a mají si do jídelníčku zařazovat cizokrajné potraviny a bílkovinné potraviny. Potraviny při krevní skupině AB se kombinují ze skupin A i B. Účinek této diety nebyl vědecky ověřen.

Nikdo nemůže zhubnout tím, že vyloučí z jídelníčku několik druhů potravin. Na zdraví může mít neblahý vliv zvýšená konzumace masa jen proto, že má jedinec krevní skupinu 0. Pokud by navíc šlo ještě o muže středního věku a dalšími rizikovými faktory, např. s obezitou nebo vysokým krevním tlakem, je pro něj zvýšená konzumace masa nevhodná, i když má krevní skupinu 0. Reakce na různé potraviny jsou odlišné, ale nesouvisí s krevními skupinami (Piřha, 2012).

Paleolitická dieta

První zmínky o paleo dietě, jenž je nazývána i dieta z doby kamenné, se v České republice objevují kolem roku 2011. Příznivci této diety se přiklání ke stravě, která byla obvyklá právě v období paleolitu, v období, kdy se lidé živilí lovem a sběrem. Lidé, kteří vyznávají tento dietní režim, vynechávají ze svého jídelníčku zemědělské produkty: obiloviny, luštěniny, mléko a mléčné výrobky. Jídelníček je složený převážně z masa, ryb, zeleniny, ovoce, ořechů, vajec a tuků.



Zdroj: Motivatonblog.org

3.4.3 POTRAVINY A DOPLŇKY, KTERÉ PROKAZATELNĚ ZVYŠUJÍ PRACOVNÍ VÝKON

- **Káva**

Průměrná roční spotřeba kávy je v Evropě a v USA 5,1 kg na osobu. V České republice je jeho spotřeba průměrně 2,3 kg na osobu, a to odpovídá obvyklé dávce 1-3 šálky za den. Vyšší konzumace je v severských zemích. Káva bývá spojována s nezdravým životním stylem a negativním způsobem života. Současné studie tyto omyly vyvracejí a odkrývají její pozitivní účinky na lidský organismus. Káva obsahuje kromě kofeinu i mnoho aktivních látek, které mají protizánětlivé a antioxidační účinky. Dále obsahuje i látky, které zvyšuje aktivitu mozku a pomáhá navozovat příjemné pocity. Káva může vyvolávat abstinenční příznaky, jako bolesti hlavy, vyčerpanost, ospalost nebo nervozitu. Instantní káva nebo káva připravená filtrací do 300 mg kofeinu za den, což je 3-5 šálků, může mít pozitivní účinky na organismus (Kohout, 2010).

Dle Institutu kávy se po vypití kávy v těle odehrává složitý děj. Kofein na sebe váže látku adenosin, kterou si mozek vytváří v okamžiku únavy a která způsobuje rozšiřování

mozkových cév a tím zajišťuje dostatek kyslíku. Vyšší mozková činnost pomáhá produkovat další látku, a to adrenalin, která prohloubí dýchání, zvýší krevní zásobování svalů, zrychlí srdeční činnost. Kofein výrazně prodlužuje působení adrenalinu, a tedy i aktivity organismu. Kofein také zvyšuje pocit spokojenosti a štěstí. Po požití kávy dochází k oddálení únavy, ke tvorbě procesů, které vyrábějí energii. Kofein kladně působí na jasnější a rychlejší myšlení. Nadměrná dávka kofeinu může naopak způsobovat nervozitu, nesoustředění a neklid. Lidé mají na působení kofeinu rozličnou citlivost. Ti jedinci, kteří jsou jen občasnými konzumenty kávy, vylučují kofein z těla mnohem pomaleji než ti, kteří pijí kávu pravidelně. U těchto lidí se stimulační účinky kávy projevují v menší míře.

- **Zelený čaj**

Čaj je nápoj, který je oblíbený po celém světě. Čaj se rozšířil do celého světa z Číny, kde si ho mohli dovolit pouze členové císařské rodiny. Ještě v 17. století byl doménou vyšších vrstev. Černý i zelený čaj pochází ze stejné rostliny, pouze je rozdílné jeho zpracování. Při výrobě čaje dochází k fermentaci, uvolňují se látky, které ovlivňují složení čaje, jeho barvu i chuť. Při výrobě zeleného čaje se čajové lístky ihned zpracovávají, zastaví se proces oxidace a tím se v něm uchovávají zdraví prospěšné látky – polyfenoly, antioxidanty, katechiny a taniny. Polyfenoly jsou spojené s prospěšnými účinky čaje. Tein, obsažený v čaji, zvyšuje pozornost, zlepšuje náladu. Účinek teinu (kofeinu) je v čaji mírnější než v kávě, protože se uvolňuje a vstřebává pomaleji. Tein (kofein) snižuje bolesti hlavy a únavu. Člověk se cítí svěžejší a lépe si vybavuje myšlenky.

Dlouhodobé pití zeleného čaje v tradičních oblastech (Čína, Japonsko, některé oblasti Ruska) přináší velká pozitiva v prevenci onemocnění srdce a cév. Byl zaznamenán i nižší počet náhlých mozkových příhod. Zelený čaj má i klinicky prokazatelně antibakteriální a imunostimulační účinky, působí preventivně proti nádorovým onemocněním plic, jícnu, žaludku, kůže, prsu, slinivky břišní, tenkého a tlustého střeva a prostaty. Zelený čaj povzbuzuje vylučování žaludečních kyselin, a tak uvádí do pohybu trávení. Pomáhá při zvýšené konzumaci tučných nebo sladkých jídel.

Každý dospělý jedinec by měl vypít denně 2 – 3 litry tekutin. Při nedostatku tekutin, až dehydrataci může docházet k nechutenství, bolesti hlavy, zvýšené únavě, změně nálad, zhoršenému soustředění i zhoršení paměti. Nedostatek pitného režimu může mít za následek i

zácpu. V horkém počasí organismus lépe osvěží čaj teplý než studený. Čaje se staly oblíbené, přibýlo čajoven i obchodů s čajem. Dříve byl čaj spojován s nekvalitním nápojem, který se podával ve školních jídelnách. V současné době je čaj, hned po vodě, druhým nejužívanějším nápojem. Při denní spotřebě 4 – 5 šálků zeleného čaje za den působí preventivně na snížení hladiny krevního cukru, pomáhá v odbourávání cholesterolu v krvi, působí příznivě na zvýšený krevní tlak.

- **Energetické nápoje**

Energetické nápoje jsou složené z vody, cukru, kyseliny citrónové, kofeinu a guarany. Jejich účinek zvyšuje přidání některých aminokyselin nebo výtažků z rostlin, např. ženšen a vitamín B. Tyto nápoje nemají pokrývat pitný režim. Jejich výhodou je zlepšení soustředění a paměti na určitou dobu. Nevýhodou je obsah velkého množství cukrů (Kunová, 2009).

Větší příjem energetických nápojů může způsobit předávkování, které se může projevit bušením srdce, nevolností, zvracením, vysokým krevním tlakem nebo křečemi. Na trhu jsou nápoje různé kvality. Při konzumaci energetických nápojů hrozí riziko dehydratace, které může vést k únavě, poruchám soustředění a nevolnosti.

- **Guarana (Paulinie opojná)**

Rostlina Paulinie opojná roste pouze v Brazílii a v malé oblasti Venezuely.

Guaranu objevili původní obyvatelé Amazonie a semena jejích plodů využívali k povzbuzení a ke zvýšení výkonnosti. Účinnou složkou guarany je kofein, který se vstřebává do těla pomaleji, než po konzumaci kávy. Guarana obsahuje složky, které stimulují centrální nervový systém a tím pomáhají zmírnit fyzickou i psychickou únavu, zlepšovat mentální funkce a zvýšení výkonu organismu. Guarana dodává energii a zajišťuje regeneraci organismu, zlepšuje mozkovou činnost.

- **Ořechy**

Některé výzkumy poukazují na zlepšení logického myšlení u dospělých, kteří jedli ořechy. Vlašské ořechy obsahují velké množství fosforu, který příznivě působí na šedou kůru mozkovou a tím přispívají k lepší paměti. V našich kuchyních je oblíbený, využívá se ve

studené i teplé kuchyni. Látky v arašídech chrání buňky, tkáně a orgány, zabraňují jejich stárnutí a zpomalují proces degenerace mozku. Para ořechy jsou vhodné pro ty, kteří trpí nervovými obtížemi, např. podrážděností, depresí, výpadky paměti i špatnou koncentrací. Makadamové ořechy jsou úplným balzámem pro mozek, zlepšují paměť a bystrost.

Obrázek 4 Seznam oříšků a jejich hodnot.

	PROTEIN	CARB	FIBER	Sat. Fat	Mono Fat	ω-3 Fat	ω-6 Fat	Calories
ALMOND	6.0	6.1	3.5	1.1	8.8	0.2	3.4	163
BRAZIL	4.1	3.5	2.1	4.3	7.0	0.05	5.8	186
CASHEW	5.2	8.6	0.9	2.2	6.7	0.2	2.2	157
PEANUT	7.0	4.5	2.4	1.9	6.8	0	4.4	159
HAZELNUT	4.2	4.7	2.7	1.3	12.9	0.24	2.2	178
MACADEMIA	2.2	3.9	2.4	3.4	16.7	0.06	0.36	204
PECAN	2.6	3.9	2.7	1.8	11.6	0.28	5.8	196
PISTACHIO	5.8	7.8	2.9	1.6	6.8	0.71	3.7	159
WALNUT	4.3	3.9	1.9	1.7	2.5	2.5	10.7	185
PINE	3.8	3.7	1.0	1.4	5.3	0.31	9.4	188
PUMPKIN	9.3	5.0	1.1	2.4	4.0	0.51	5.8	151
FLAX	1.8	8.1	7.6	1.0	2.1	6.3	1.7	150
CHIA	4.4	12.3	10.6	0.9	0.6	4.9	1.6	137
SESAME	5.0	6.6	3.3	1.9	5.3	0.11	6.0	160
SUNFLOWER	5.5	5.6	2.4	1.2	5.2	0.21	6.5	164

Red numbers - highest values for nuts
Blue numbers - highest values for seeds

Based on a 1oz portion
Values are in grams

Zdroj: Motivationblog.org

Nejdostupnějším a také velmi kvalitním druhem ořechů jsou vlašské ořechy. Obsahují omega 3 nenasycené mastné kyseliny a mnoho dalších důležitých látek, které jsou výživou pro srdce a nervovou soustavu. Všechny ořechy jsou velmi zdravé, ale jejich množství by nemělo denně přesahovat 5 – 10 kusů ořechů za den. I v tomto množství je zabezpečeno

dostatečné množství prospěšných látek. Při zvýšené konzumaci ořechů, je riziko nárůstu hmotnosti pro jejich vysoký obsah tuků. Ořechy je vhodné konzumovat samostatně nebo přidávat nasekané, popř. mleté do ranních obilninových kaší, jogurtů, na posypání chleba se sýrem. Ořechy je vhodné přidávat i při přípravě sušenek a moučníků.

- **Semínka**

Semínka jsou velmi hodnotnými zdroji mnoha významných látek. Obsahují vitamíny, minerální látky a také kvalitní tuky. Obzvláště dýňová semínka jsou prospěšná pro psychiku a navození klidu. Jejich součástí je aminokyselina tryptofan, která příznivě působí na tvorbu serotoninu, který je důležitý pro duševní pohodu i klidný spánek. Vhodné je i využití dalších druhů semínek, např. slunečnicová, lněná, konopná, chia, sezamová. Jsou zdrojem látek, které působí velmi kladně na srdce a cévy. Obsahují vlákninu, která čistí střeva a sytí organismus, proto jsou vhodná i při redukčním režimu a při zácpě. Semínka jsou nejchutnější opražená na suchu na pánvi (kromě chia) a přidaná do polévek, na posypání přílohy, do pomazánek, na chléb, do obilninových kaší, jogurtu, zeleninových salátů nebo je lze konzumovat přímo, např. místo nezdravých smažených bramborových lupínků apod.

- **Lecitin**

Lecitin je látka, která se nachází ve všech buňkách našeho těla, včetně buněk mozkových a nervových. Lecitin je dobrý právě pro funkci mozku, proto se využívá při zvýšené potřebě pozornosti a koncentrace. Lecitin má příznivý vliv i na zpomalení procesu stárnutí, snižuje toxicitu některých léků, chrání játra a zlepšuje stav pacientů s Parkinsonovou, Alzheimerovou nemocí a presenilní demencí. Urychluje i přeměnu tuků, proto ho využívají i sportovci a kulturisté. Lecitin se nachází ve vaječných žloutcích a v játrech.

- **Ginkgo biloba**

Ginkgo biloba (jinan dvoulaločný) je stromem, který má několika miliónovou historii. V Číně, jeho původní oblasti, se léčebné účinky uctívají již řadu století. Výborně pomáhá při únavě, zvyšuje průtok krve, a tak zlepšuje pozornost i výkon. Listy obsahují flavonoidy a je

vynikajícím prostředkem prevence mozkových cévních příhod, infarktu myokardu. Má antioxidační účinky, zlepšuje stavy pomatenosti, při poruchách paměti, očních nemocech, při cukrovce. Ginkgo biloba má silné antibiotické působení a pomáhá bojovat proti stárnutí organismu.

- **Brahmi (Bacopa monniera)**

Brahmi je rostlina, která se využívá již tisíc let v indické čínské a arjuvédské medicíně. Brahmi výrazně ovlivňuje stav paměti, zvyšuje se koncentrace, zmírňují se pocity úzkosti, zlepšuje intelekt, vědomí i psychické aktivity. Celkově očisťuje organismus od škodlivin, pomáhá při astmatu, duševním chorobám. Zklidňuje mysl, používá se jako mírné antidepresivum, zlepšuje výkon řeči a představivosti. Tato bylina bývá označována jako „záračný elixír života“.

- **Schizandra (Klanopraška čínská)**

Z klanoprašky čínské se využívá hlavně sušený plod. Tato rostlina prokazatelně ovlivňuje centrální nervovou soustavu, srdce i dýchání. Snižuje únavu, má i velmi dobré účinky při únavovém syndromu a zlepšuje fyzický i duševní výkon. Kromě těchto účinků zlepšuje obranyschopnost organismu, tlumí deprese při stresu a vyčerpání

- **Funkční potraviny**

Výživový stav obyvatelstva pomáhají zlepšovat funkční potraviny a doplňky potravy.

Funkční potraviny mají za úkol působit v prevenci civilizačních onemocnění. Funkční potraviny musí mít příznivý vliv na zdravotní stav nebo mají snižovat rizika civilizačních onemocnění. Průkaz těchto účinků musí být vždy vědecky podložen, Jde vždy o potravinu, která je součástí běžné stravy, nejde o lék ani doplněk stravy. Funkční potravinou se může potravina stát tak, že se vhodně fortifikuje, a to hlavně o vitamín C, další vitamíny, minerální látky, vlákninu a nenasycené mastné kyseliny. Další možností je odstranění nežádoucích složky z potraviny, např. alergizujících. Mezi nejběžnější funkční potraviny patří zakysané mléčné

výrobky, jež se dále obohacují např. o vlákninu. V zakysaných mléčných výrobcích je přirozený výskyt probiotik, která chrání střevní prostředí. Pro ty, kteří zakysané mléčné výrobky nekonzumují, se probiotika přidávají do smetanových krémů nebo do tvarohu. Do pekárenských výrobků se přidávají semínka, otruby nebo vláknina. Do některých margarínů se přidávají látky, které pomáhají snižovat cholesterol a působí dobře na srdce a cévní systém. Do těchto tuků se přidávají tzv. fytosteroly, které se získávají z rostlinných olejů. Cereálie se obohacují o vlákninu, sůl o jód, džusy a džemy o vitamín C (Kohout, 2010, str.70).

- **Doplňky stravy**

Doplňky stravy jsou potraviny, které mají doplňovat jídelníček tak, aby doplnily všechny nutričně a zdravotně významné látky. Jestliže někdo konzumuje málo zeleniny a ovoce, je velmi pravděpodobné, že bude mít nedostatek vlákniny a vitamínu C. V případě, že je v jídelníčku nízký příjem mléka a mléčných výrobků, bude tělu chybět vápník a vitamín D, při nedostatečné konzumaci mořských ryb bude v jídelníčku nedostatek omega 3 nenasycených mastných kyselin. Doplnky stravy by měly doplňovat nedostatečnou výživu tak, aby pozitivně působily na zdraví i na jeho výkon. Nevhodně složená strava, špatný životní styl vede k mnoha zdravotním problémům, kterým lze předcházet za pomoci doplňků stravy. Doplnky stravy jsou často vyráběny z přírodních surovin, všechny jsou velmi pečlivě testovány a registrovány. Mezi významné doplňky stravy lze zařadit selen, jenž je ve stravě zastoupen v menším množství, než by bylo vhodné. Nedostatek selenu může snížit výskytu rakovinového bujení. Zvláště u lidí, kteří jsou rakovinným bujením geneticky zatíženi, by měli selen přijímat v podobě doplňku stravy. Podobně je známý fakt, že nízký příjem chromu může pomoci k rozvoji cukrovky a obezity. Pacientům se zvýšenou hladinou cholesterolu v krvi se doporučují kapsle s rybím tukem. Tak se může hladina cholesterolu snížit i o 20% (Kohout, 2010, str. 76).

Dosud se osvědčilo obohacování soli fluoridy a jódem. Velmi důležité jsou doplňky stravy při nesnášenlivosti nebo alergii na některou složku potravin, při dlouhodobém dodržování přísných redukčních diet, při nadměrné konzumaci alkoholu a tabáku. Zvýšená potřeba některých látek je spojena i s určitými etapami vývoje člověka - při těhotenství, kojení, ve stáří. Mezi časté doplňky patří kyselina listová (těhotenství), starší lidé (vitamín D a vit. B12) (Společnost pro výživu, 2011).

3.5 VLIV VÝŽIVY NA PRACOVNÍ VÝKON

Vědci z Brigham Young University provedli v roce 2012 studii, kde se zabývali vlivem stravy na pracovní výkon zaměstnanců. Bylo zjištěno, že pracovníci, kteří konzumují stravu nezdravou, mají o 66% nižší produktivitu práce a zaměstnanci, kteří se pravidelně nevěnují sportu, mají o 50% nižší výkon o 50% než ti, kteří pravidelně cvičí a sportují.

„Náš výzkum potvrzuje, že ztráta produktivity zaměstnanců je spojena s nezdravým životním stylem a přítomností chronických onemocnění,“ řekl Dr. James Pope, viceprezident a hlavní vědecký pracovník společnosti Healthways spolupracující na výzkumu s Brigham Young University (Strava a úspěch v práci, online, cit. 2017-01-25).

Stoupá množství zaměstnanců, kteří mají nadváhu nebo trpí obezitou, mají špatný stravovací režim, cukrovku a sedavé zaměstnání, které následně nekompensují pohybem. Studie rovněž ukázala, že ztráta výkonu byla nejvyšší u pracovníků ve věku mezi 30 – 39 roky. Nejméně patrná výkonnostní ztráta se projevovala u zaměstnanců nad 60 let. Výzkum vyzdvihl profese, u kterých došlo k významnému poklesu pracovního výkonu:

- kancelářské profese,
- průmysl,
- služby,
- doprava.

U některých profesí byl naopak pracovní výkon nejnižší:

- lesnictví,
- rybolov,
- stavební průmysl,
- těžební průmysl.

ZÁVĚR

Pracovní výkon je významné téma personální práce, které je ovlivňováno mnoha faktory. Jde o téma velmi rozsáhlé, proto bylo podrobně rozpracováno v teoretické podobě. Autorka pracuje na pozici vedoucí nutriční terapeutky a je pro ni důležité vědět, co pracovní výkon ovlivňuje a jakým způsobem ho lze zvýšit. Moderní řízení lidských zdrojů zdůrazňuje potřebu rozvoje každého pracovníka a zabezpečení motivujícího vedení. Výživa a zdravý životní styl jsou jedním z faktorů ovlivňujících pracovní výkon.

V první části práce autorka popsala problematiku řízení pracovního výkonu. Pracovní výkon ovlivňují pracovní hodnoty, osobnostní vlastnosti i temperament jedince. V práci je zmíněno o motivaci zaměstnanců, bez které by se jen těžko dosahovalo vysoké pracovní výkonnosti. Zaměstnance je nutné stimulovat, aby byli loajální vůči své firmě a oddáni jejím potřebám. Správně motivovaný zaměstnanec by měl mít sám chuť, osobní zájem a úsilí se angažovat. V práci je popsáno, že v současné době není příliš velký zájem o samostatného zaměstnance, málo se s nimi mluví o jejich potřebách. Zájem o ně by se měl projevovat i osobním kontaktem. Pro zaměstnance jsou důležité motivační faktory, které jsou různého charakteru od mzdy, přes druh a charakter vykonané práce, způsob vedení až po fyzické podmínky k práci.

Pracovní výkon úzce souvisí s duševní hygienou, obzvláště tam, kde dochází ke styku s lidmi, ale i v manuálních profesích. Pokud je člověk vyrovnaný, s rovnoměrně rozvrženým rytmem života, dovede se lépe koncentrovat při práci. Nejen v souvislosti s pracovním výkonem, ale i v hledání vlastních cest životem, je uchování duševního zdraví a harmonie nesmírně důležité. Pro většinu z nás to znamená na sobě neustále pracovat, naučit se překonávat problémové situace, které se nevyhnou nikomu z nás. Jde o celoživotní učení, hledání způsobů, které jak se odreagovat od zvýšeného napětí organismu a jak mobilizovat své síly. V první řadě jde o sebepoznání, kdy se člověk stává otevřenější vůči osobním zkušenostem a zvyšuje se ochota k sebevýchově. Dobrá duševní rovnováha souvisí s dobrým duševním a tedy i pracovním výkonem. Člověk, který je vyrovnaný, se dovede lépe soustředit nejen na práci, ale dovede lépe využít svůj volný čas k relaxaci, odpočinku a většinou dbá na svou celkovou životosprávu. Zásadní je individuální rozvržení denního režimu na období,

kteřé věnujeme práci, aktivnímu i pasivnímu odpočinku a spánku. Životní rytmus je úzce spojen s time managementem. Únava, stres syndrom vyhoření jsou faktory, které pracovní výkon i duševní zdraví narušují. Stres je neodmyslitelně spjatý se současnou dobou, která je velmi uspěchaná. Navíc je naše společnost pod tlakem přemíry informací např. z médií, reklam. Okolí působí na lidstvo stresově, k tomu je přidán stres ze svých vlastních zdrojů. Nahromaděný stres se lavinovitě přenáší na další jedince. Zvyšuje se počet lidí, kteří svou nepohodu, únavu nebo stres řeší alkoholem, kouřením nebo drogami.

V třetí části jsou popsána obecná výživová doporučení, která apelují na populaci, aby dodržovala několik základních výživových doporučení, které preventivně působí na organismus v boji proti stále se zvyšujícímu počtu kardiovaskulárních a nádorových onemocnění. Alarmující je i vysoký nárůst nemocných cukrovkou a obezitou, která je nazývána „hrozbou 21. století“. Všechna zmíněná onemocnění mají často úzkou souvislost nejen s genetickou výbavou, ale hlavně s nezdravým životním stylem. Současný požadavek na pracovní výkon vyžaduje věnovat se pracovním aktivitám déle než je běžná pracovní doba. Není tak čas na pravidelný stravovací režim, ani na správný výběr vhodné stravy. Současně je velmi stresující odolávat množství diet, které se na nás hrnou ze všech stran a vyzdvihujícímu se kultu štíhlosti a zdraví. Na straně druhé je všude kolem nás mnoho moderních restaurací, kde je možné konzumovat jakýkoliv objem jídla za paušální cenu, dále rychlá občerstvení i obchody s levnými potravinami. Současné trendy ve výživě jsou v některých případech velmi vyhraněné. Jsou oblíbené převážně u mladých lidí. Pokud nejsou tyto stravovací režimy dobře propracované, zvyšuje se riziko nedostatku některých důležitých živin, které mají za důsledek únavu, podrážděnost, díky nimž se zhoršuje pracovní výkon. Samostatnou kapitolou je výčet potravin a doplňků, které prokazatelně zvyšují pracovní výkon, např. černá káva, ořechy, funkční potraviny, doplňky stravy. Pro snížení faktorů, které výrazně ovlivňují snížení pracovního výkonu, je vhodné zavedení komplexní péče o zaměstnance, možnosti zdravého stravování na pracovišti, wellness programy, semináře ve spolupráci s nutričními specialisty. To může vést k vyšší výkonnosti zaměstnanců.

Téma vlivu výživy na pracovní výkon je natolik rozsáhlý, že by se autorka tomuto tématu ráda věnovala a rozšířila o praktickou část v magisterském studiu. Ověřila by si teoretické poznatky v dotazníkové metodě, v které by zjišťovala, jak si zaměstnanci v různých profesích umí rozvrhnout svůj den, jakým způsobem odpočívají. Součástí dotazníku by byly dotazy na stravovací návyky, stravovací režim, dále na pocity a projevy zaměstnanců, pokud nesnídají, odbývají se jídlem, mají nedostatečný pitný režim, dále jakým způsobem řeší dočasné snížení

pracovního výkonu, jestli mají vyzkoušené některé potraviny nebo doplňky stravy, které by jim pracovní výkon zlepšily.

Závěrem této práce autorka shrnuje, jakým způsobem je možné pracovní výkon zvýšit.

Pracovní výkon zvyšuje:

- motivace
- time management
- odpočinek aktivní i pasivní
- dostatečný spánek
- racionální strava
- pravidelná strava v 5 – 6 denních dávkách
- dostatečný pitný režim
- pravidelná konzumace ořechů (nejlépe 5 – 10 ks za den) a semínek
- zařazení zeleného čaje do pitného režimu
- konzumace kávy
- při nadměrném fyzickém nebo psychickém zatížení stravu doplnit o jednu z těchto možností: lecitin, guaranu, ginkgo bilobu, brahmi, schizandru. Tyto látky se nesmí vzájemně kombinovat. Došlo by k nadměrnému zatížení organismu s možnými vedlejšími účinky, např. silné bušení srdce, nespavost, nervozita, zvýšený krevní tlak.

Tato práce shrnula poznatky z oblasti zvyšování pracovního výkonu, které jsou převážně zohledňovány pouze z hlediska personalistiky a psychohygieny. Tyto skutečnosti jsou shrnuty a doplněny o vlivy z oblasti výživy. Vznikl tak ucelený pohled na problematiku vlivu zvyšování pracovního výkonu.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

1. ARMSTRONG, M., *Personální management*, 6.vyd. Praha Grada 1999, ISBN 80-7169-614-5
2. ARNOLD, J. a kol., *Psychologie práce pro manažery a personalisty*, Computer Press 2007, ISBN 978-80-251-1518-3
3. BEDRNOVÁ, E. A KOL. *Duševní hygiena a sebeřízení pro vysokoškoláky a mladé manažery*, 1.vyd. Praha Fortuna 1999, ISBN 80 – 7168 – 681 – 6
4. ČASTORÁL, Z., *Základy moderního managementu*, 1.vyd. Praha UJAK 2009, ISBN 978-80-86723-76-1
5. DAŇKOVÁ, M., *Koučování. Kdy, jak a proč*, 1.vyd., Praha Grada 2008, ISBN 978-80-247-2047-0
6. FRIEDEL, J. a kol., *Jak úspěšně zvládnout tlak a stres v práci*, 1.vyd. Praha Grada 2006, ISBN 80-247-1517-1
7. KOHOUT, P. a kol. *Potraviny – součást zdravého životního stylu*, 1.vyd. Praha Forsapi 2010, ISBN 978-80-87327-39-5
8. KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů – Základy moderní personalistiky*, 1.vyd. Praha Management Press 2005, ISBN 80-7261-033-3
9. KOUBEK, J., *Personální práce v malých podnicích*, 2.vyd. Praha Grada, 2003 ISBN 80-247-0602-4
10. KOUBEK, J., *Personální práce v malých a středních firmách*, 1.vyd. Praha Grada 2001, ISBN 978-80-247-3823-9
11. KRATOCHVÍL, S., *Jak žít s neurózou*, 1.vyd. Praha Triton, 2006, ISBN 80-7254-553-1
12. KŘIVOHLAVÝ, J., *Psychologie zdraví*, 1.vyd. Praha Portál 2003, ISBN 80-7178-774-4
13. KUNOVÁ, V. *Obezita. Dieta pro zdravé hubnutí*, 1.vyd. Praha Forsapi 2009, ISBN 978-80-87250-04-4
14. MAREK, Vlastimil. *Něco v síti: fejetony, které vycházely od roku 1997 na internetu na adrese <http://svet.namodro.cz>*. Praha: Dharma Gaia, 1999. ISBN 80-86013-57-X.
15. PÍTHA, J. A KOLEKTIV. *140 otázek a odpovědí o výživě a potravinách*, 1.vyd. Praha Forsapi 2012, ISBN 978-80-87250-18-1

16. PLAMÍNEK J., *Sebepoznání, sebeřízení a stres*, 2.vyd. Praha Grada 2008, ISBN 978-80-247-2593-2
17. SPOLEČNOST PRO VÝŽIVU, KOLEKTIV AUTORŮ, *Referenční hodnoty pro příjem živin*, 1.vyd. Praha Výživaservis 2011, ISBN 978-80-254-6987-3
18. ŠTĚPANÍK, J., *Umění jednat s lidmi 3, Stres, frustrace a konflikty*, 1.vyd. Praha Grada 2008, ISBN 978-80-247-1527-8
19. ŠTIKAR, J., *Psychologie ve světě práce*, 1.vyd. Praha Karolinum, 2003, ISBN 80-246-0448-5
20. VENDEL, Š., *Kariérní poradenství*, 1.vyd. Praha Grada, 2008, ISBN 978-80-247-1731-9
21. WAGNEROVÁ, I., *Hodnocení a řízení výkonnosti*, 1.vyd. Praha Grada, 2008, ISBN 978-80-247-2361-7

Seznam použitých internetových zdrojů

22. Tlukot srdce [online]. ČR, 2016 [cit. 2017-01-25]. Dostupné z: www.tlukotsrdce.cz
23. Energetické nápoje představují velké riziko. *Týden* [online]. ČR, 2014 [cit. 2017-01-25]. Dostupné z: http://www.tyden.cz/rubriky/zdravi/energeticke-napoje-predstavuji-velke-riziko_323090.html
24. Saturated Fats Compared With Unsaturated Fats and Sources of Carbohydrates in Relation to Risk of Coronary Heart Disease. *Journal of the American College of Cardiology* [online]. USA: Journal of the American College of Cardiology, 2015 [cit. 2017-01-25]. Dostupné z: Yanping Li et al. Saturated Fats Compared With Unsaturated Fats and Sources of Carbohydrates in Relation to Risk of Coronary Heart Disease. *J Am Coll Cardiol*. 2015;66(14):1538-1548.
25. Pracovní výkon a kariéra člověka a jejich diagnostika. *Psychologie v teorii a praxi* [online]. ČR, 2009 [cit. 2017-01-25]. Dostupné z: <http://rudolfkohoutek.blog.cz/0901/psychologicky-rozbor-pracovniho-vykonu-a-kariery-cloveka>
26. Vlákna. *Fórum zdravé výživy* [online]. ČR, 2017 [cit. 2017-01-25]. Dostupné z: <http://www.fzv.cz/vlaknina/>

27. Strava a úspěch v práci [online]. ČR, 2017 [cit. 2017-01-25]. Dostupné z:
<http://www.management.cz/strava-a-uspech-v-praci/>

SEZNAM ZKRATEK

WHO - World Health Organization – Světová zdravotnická dokumentace

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1 Maslowova hierarchie potřeb	- 15 -
Obrázek 2 Výživová pyramida	- 31 -
Obrázek 3 Periodická tabulka paleo stravy	- 39 -
Obrázek 4 Seznam oříšků a jejich hodnot.	- 42 -

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Lucie Růžičková

Obor: Management a řízení lidských zdrojů

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Vliv výživy na pracovní výkon

Rok: 2017

Počet stran textu bez příloh: 49

Počet titulů českých použitých zdrojů: 21

Počet internetových zdrojů: 6

Vedoucí práce: Mgr. Martina Kalvodová