

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: 6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů

DIGITALIZACE V OBORU ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ Z POHLEDU ETIKY

Bakalářská práce

Jaroslav NEKOLNÝ

Vedoucí práce: Mgr. Eva Švejdarová, Ph.D., M.A.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatel: **Jaroslav Nekočný**

Studijní program: **Ekonomika a management**

Specializace: **Řízení lidských zdrojů**

Název tématu: **Digitalizace v oboru řízení lidských zdrojů z pohledu etiky**

Cíl: Cílem bakalářské práce je analyzovat proces digitalizace a automatizace z pohledu etiky v oblasti řízení lidských zdrojů. Na základě této analýzy vyhodnotit dodržování etických principů a definovat nová etická pravidla pro digitální věk.

Rámcový obsah:

1. Expozice pojmů etika a digitalizace
2. Vztah etiky a oboru řízení lidských zdrojů
3. Charakteristika procesu digitalizace v oblasti řízení lidských zdrojů
4. Analýza prolínání ustálených etických principů do procesu digitalizace
5. Analýza rizik vyplývajících z procesu digitalizace
6. Stanovení kritérií pro dotazníkové šetření na téma dodržování etických principů v souvislosti s digitalizací
7. Dotazníkové šetření u zaměstnanců společnosti Pepperl+Fuchs s.r.o.
8. Vyhodnocení a výsledky dotazníkového šetření
9. Definice nových etických pravidel zohledňujících digitální procesy a nástroje

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. SEKNIČKA, F. – PUTNOVÁ, A. *Etika v podnikání a hodnota trhu*. Praha: Grada, 2016. 200 s. ISBN 978-80-247-5545-8.
2. VEBER, J. *Digitální ekonomika a společnost: výhody, rizika, příležitosti*. 1. vyd. Management Press, 2018, 198 s. ISBN 978-80-7261-554-4.
3. PUTNOVÁ, A. – SEKNIČKA, F. *Etické řízení ve firmě: nástroje a metody : etický a sociální audit*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 166 s. ISBN 978-80-247-1621-3.
4. *Úroveň digitalizace a zájem o digitální služby z pohledu občanů, firem a úřadů: rozborová studie*. Škoda Auto Vysoká škola, 2020. 67 s. ISBN 978-80-7654-028-6.
5. KHATER, M. – ZAKI, V. – ISMAIL, M. *Digital Business Transformation and Strategy: What Do We Know So Far?*. [online]. 2017. URL: https://cambridgeservicealliance.eng.cam.ac.uk/resources/Downloads/Monthly%20Papers/2017NovPaper_Mariam.p

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2020

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2021

L. S.

Elektronicky schváleno dne 13. 5. 2021

Janoslav Nekolný
Autor práce

Elektronicky schváleno dne 13. 5. 2021

Mgr. Eva Švejdárová, Ph.D., M.A.
Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 14. 5. 2021

doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.
Garant studijní specializace

Elektronicky schváleno dne 14. 5. 2021

doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.
Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnici OS.17.10 Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom, že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne 2.12.2021

Děkuji Mgr. Evě Švejdarové, Ph.D., M.A. za odborné vedení závěrečné práce, poskytování rad a informačních podkladů. Dále děkuji společnosti Pepperl+Fuchs s.r.o., jmenovitě jednatele Dipl.-Ing. Thomasi Brezinovi, za možnost získání potřebných dat pro zpracování analýz a možnost provedení dotazníkového šetření k danému tématu bakalářské práce. Děkuji všem respondentům dotazníkového šetření.

Obsah

Úvod.....	7
1 Digitalizace a etika v oboru ŘLZ	8
1.1 Digitalní transformace	8
1.2 Etika - základní pojmy	12
1.3 Řízení lidských zdrojů	16
2 Analýza současného stavu a dotazníkové šetření	18
2.1 Představení firmy Pepperl+Fuchs s.r.o.	18
2.2 Metodika dotazníkového šetření	18
2.3 Dotazníkové šetření	19
3 Shrnutí a návrh na zlepšení aktuálního stavu	33
3.1 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření.....	33
3.2 Návrh na zlepšení aktuálního stavu	34
Závěr	37
Seznam literatury	39
Seznam obrázků a tabulek	40

Seznam použitých zkratek a symbolů

SW	software
5G	telekomunikační standard mobilní sítě
ICT	informační a komunikační technologie
ŘLZ	řízení lidských zdrojů
PC	osobní počítač
P+F	Pepperl+Fuchs s.r.o.
EU	Evropská unie
ČR	Česká republika

Úvod

Pojmy digitalizace a digitální transformace se staly v posledních letech velmi populárními, patří mezi nejvíce skloňované a vyhledávané výrazy 21. století. Často jsou součástí studií a zpráv o budoucím vývoji ve společnosti, ekonomice a průmyslu. Hovoří se o digitální revoluci či dokonce o evolučním vývoji, o transformaci do digitálního věku, která mění tradiční zažitá a ustálené postupy a procesy. Ruku v ruce s touto změnou se mění i vnímání a chování současné společnosti, vedle digitální transformace zde můžeme hovořit i o sociální transformaci. Jako hlavní cíle digitální transformace jsou uváděny, zvýšení produktivity a kreativity jednotlivců a organizací. To jim má umožnit zejména využití nových technologií, které nabízejí zcela nové možnosti a příležitosti.

Digitální transformace tedy staví organizace a společnost k tomu, aby se staly agilními a nastavuje je tak, aby rychle detekovaly, reagovaly a přizpůsobovaly se změnám očekávání a požadavků spotřebitelů, zaměstnanců a širšího podnikatelského prostředí. Proces digitalizace není v žádném ohledu rigidní, naopak se neustále vyvíjí a objevují se stále nové doposud nepoznané možnosti a příležitosti využití těchto technologií. Tato skutečnost však přináší vedle nezpochybnitelných výhod i řadu dalších otázek a rizik. Etika určitě patří mezi ty nejdůležitější.

Na výběr tématu bakalářské práce měl vliv blízký vztah ke zkoumané problematice. Pro výzkum problematiky byla oslovena česká pobočka předního světového výrobce komponent pro automatizaci, firma Pepperl+Fuchs s.r.o. (dále je P+F). Firma P+F byla vstřícná a otevřená k analyzování dané problematiky a k provedení dotazníkového šetření mezi svými zaměstnanci.

Cílem této bakalářské práce je analyzovat digitalizované procesy ve firmě P+F vztahující se k řízení lidských zdrojů a na základě této analýzy posoudit, zda implementace a používání digitálních technologií z pohledu zaměstnanců nepřekračuje etické a morální hodnoty a normy. Bakalářská práce si rovněž klade za cíl navrhnout vhodná doporučení v případě, že výzkum prokáže nesoulad etických norem s procesem digitální transformace.

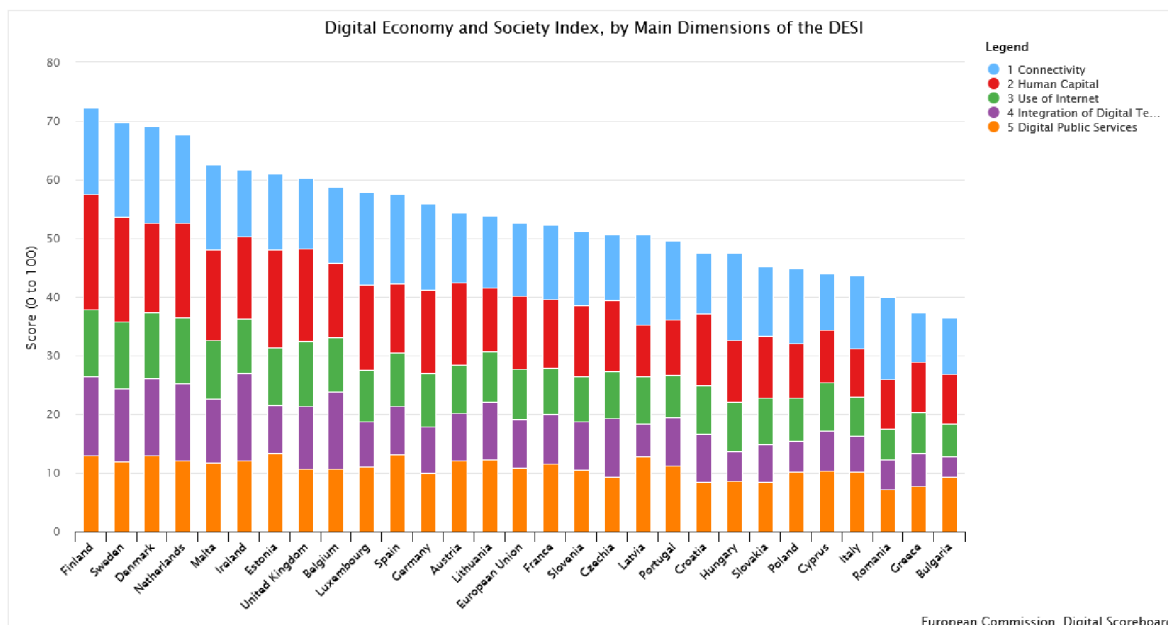
1 Digitalizace a etika v oboru řízení lidských zdrojů

Teoretická část této bakalářské práce se věnuje expozici pojmů digitalizace, etika a řízení lidských zdrojů. Nahlíží teoretické rámce, charakterizuje danou problematiku a slouží jako východisko pro analytickou část práce. Teoretická část práce obsahuje poznatky vycházející především z odborné literatury a rovněž poznatky získané vlastním studiem dané problematiky.

1.1 Digitální transformace

Pojem digitalizace je v dnešní době zmiňován napříč všemi obory a oblastmi lidského konání, od průmyslu, ekonomiky až po sociální oblasti. Postupně zasahuje do života celé lidské populace. Jde o velmi rychle se vyvíjející obor, kde vývoj nových technologií, dopady jejich používání a přístup společnosti, zaznamenávají neustálé změny. V souvislosti s digitalizací nelze hovořit o jednorázové revoluční změně, ale stejně tak, jako již několikrát v historii, se jedná o kontinuální přerod či transformaci mnoha činností, procesů a disciplín, který se bude i nadále vyvíjet a měnit.

Základem digitalizace je zachycení reality nikoliv analogovými prostředky, ale digitálně posloupností číselných údajů. Východiskem soudobé digitalizace jsou data. Formování digitalizace není samoúčelný proces, vše směřuje k tomu, aby tato data byla zachycena, uschována, vhodná data vybírána, analyzována a vyhodnocována s cílem nahradit některé jednoduché lidské řídicí i fyzické činnosti. V této souvislosti hovoříme i o umělé inteligenci, při jejímž vývoji jde o postupný proces nahrazování jednoduchých rutinních řídicích aktivit řídicími impulzy, které připraví programy na základě zpracovaných dat. Digitalizace je nový rys vývoje světové populace, pro který je charakteristický jak kvantitativní růst, který je spojen především s rozšiřováním uživatelů internetu a SW aplikací, tak i kvalitativní růst při vyvíjení a nasazování kvalitativně vyšších sítí (G5), ale i nových aplikací. Digitalizace přináší rovněž rizika a obavy, které se týkají ochrany dat, zejména osobních a ochrany před kyberútoky (Veber a kol., 2017).



Zdroj: (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/ip_20_1025)

Obr. 1 Úroveň digitalizace v EU v roce 2020

Na obrázku 1 je zobrazen poměr úrovně připojení k internetu, využití lidského kapitálu, pravidelného používání internetu, integrace digitálních technologií a digitalizace veřejných služeb v zemích EU v roce 2020.

Dosavadní proces implementace digitalizace není skokový, ale pozvolný a asymetrický. První zkušenosti ukazují, že má-li digitální transformace probíhat smysluplně, musí být založena na strategickém rozhodnutí. Strategická otázka týkající se digitální transformace není zaměřena na to, zda digitální transformace ano či ne, ale na otázku obsahu a priorit, co vše transformovat a v jaké posloupnosti a na otázku rychlosti. Jak rychle bude digitální transformace zaváděna. Smyslem transformace není zavést určitý prvek, který se nabízí, ale zaměřit se na prioritní otázky typu „co“ a „proč“ a až následně „jak“. Při koncipování přínosů, které může digitalizace přinést, by se neměly určovat hranice daného segmentu, oboru, odvětví. Digitalizace umožňuje v řadě případů propojit do nečekaných modelů i aktivity z jiných oblastí jako komplementy.

V organizacích s materiální výrobou jsou pod digitální transformací chápány zejména změny v technologiích, jako jsou nasazování robotizace, pružné automatizace, 3D-tisk, internet věcí, big data, cloudy, zavádění různých prvků umělé inteligence atd. Digitální modernizace technologií nemůže být samoučelná, musí se

přizpůsobovat změnám potřeb zákazníků, situaci na trzích s cílem zavádět nové obchodní modely, produkty a služby a zároveň posilovat provozní efektivnost a výkonnost firem. V organizacích zaměřených na práci s lidmi je digitální transformace vnímána jako zavádění vzájemných on-line interakcí. Předmětem zájmu je rozšiřování automatizace a digitalizace komunikačních nástrojů a využití získaných dat (Veber a kol., 2017):

Pro správné zvládnutí digitální transformace je zapotřebí usilovat zejména o tyto faktory (Veber a kol., 2017):

- zkvalitňování přístupu k digitálním technologiím, existují velké rozdíly ve využívání digitálních technologií dané věkem, vzděláním i výší příjmů, rozdíly jsou i mezi malými a velkými firmami,
- posilování důvěry v digitální ekonomiku, s rozšiřováním digitálních technologií roste znepokojení uživatelů týkající se negativních jevů spojených s využíváním těchto technologií, jako jsou narušení bezpečnosti, krádež identity, zneužívání k neetickým činnostem atd.,
- společně se zaváděním digitalizace zavádět potřebné změny na trhu práce, ukazuje se, že nestačí základní schopnosti týkající se práce s informačními a komunikačními technologiemi, posun na tomto poli je výzvou pro vlády, zaměstnavatele, odbory, vzdělávací instituce apod.

Soudobá digitalizace má podle Vebera (2017) řadu podob, její konkrétní projevy mohou být dílčí či komplexní, mohou se týkat jednotlivce, který je využívá ad hoc, či pravidelně, stejně tak se mohou týkat různých subjektů (institucí, firem), skupiny integrovaných subjektů (horizontální řetězce), či celé společnosti. Od zavádění digitalizace se očekává jak kvalitativní posun, tak i ekonomický přínos. Je pochopitelné, že přínosy z dílčích digitálních aplikací budou skromnější než v případě propojení s dalšími subjekty v síti.

Mezi obecné výhody digitálních technologií patří (Veber a kol., 2017):

- vyhledávání, zpracování a přenos digitálních záznamů je rychlejší, levnější, jednodušší ve srovnání s analogovými záznamy,

- digitální technologie umožňují síťování, zapojení řady účastníků, kteří mohou současně sdílet stejné či různě zpracované záznamy a požadované informace a to on-line bez hraničních bariér,
- digitální technologie jsou schopny pracovat 24hod. denně po 365 dní v roce.

Mezi hlavní kvalitativní přínosy patří větší flexibilita, rychlost a v řadě případů zjednodušení různých aktivit a procesů ve srovnání s jejich realizací tradičními postupy, možnosti propojení do sítí a v synergických efektech z tohoto propojení vyplývajících. Ekonomické přínosy posuzují hlavně to, zda se investice do digitalizace vyplatí v následujících aspektech (Veber a kol., 2017):

- na makroekonomické úrovni se objevují různé odhady, kolik celoplošné zavádění různých digitálních aplikací přinese ročně, zpravidla měřeno absolutním či relativními přínosy HDP,
- na podnikové úrovni se již klasické propočty efektivnosti ve vztahu k zaváděným digitalizačním programům uplatňují, pro základní orientaci a rozhodování postačí doba návratnosti investice. Efektivnost investice se bude lišit v závislosti na jejím směřování, velikosti, vytížení, oboru podnikání atd., první výsledky ukazují návratnost v řádu dvou let,
- na úrovni spotřebitelů sehrává ekonomické hledisko důležitou roli, zejména při výběru digitálního zboží či služby od více poskytovatelů, u některých služeb se zákazník smíří s nižší mírou užítku, pokud je služba nabízena levněji, příkladem v tomto směru mohou být sdílené služby (ubytování, doprava).

Digitální transformace může mít druhotný přínos v podobě úspor prostorových, spotřeby materiálů, energie, pozitivní zdravotní vlivy atd. Vedle mnoha příležitostí a nezpochybnitelných výhod přináší proces digitalizace i významná rizika a hrozby. Ta jsou o to rizikovější, čím více dat digitální technologie zpracovávají a obsahují a čím snazší je k nim přístup. S rostoucí digitální transformací firem a institucí tak nabývá na významu pojem informační bezpečnost. Ačkoliv postupující digitalizace má za cíl omezovat úlohu člověka při sběru, přenosu, uložení, zpracování dat a následném využívání informací, je lidský faktor stále nejpravděpodobnějším faktorem způsobujícím různé krizové situace i v oblasti kyber-bezpečnosti. (Sen, 2020).

„Ať už je původce kybernetického útoku jakýkoliv, současným trendem zůstává, že k obdobným útokům dochází stále častěji a podílí se na nich čím dál tím větší podíl společností“ (Bokša, 2019, str.148).

Digitalizace v oblasti dat umožňuje zachycovat, uchovávat a využívat ohromně soubory dat. Mezi nimi velmi důležitou skupinu představují data, která se vztahují k osobám. Logicky však vyvstává obava, zda takto zachycená data nebudou zneužita, jaká bezpečnostní opatření u shromažďovatelů dat jsou realizována apod. Kybernetické hrozby a útoky rostou závratnou rychlostí. Při započítání veškerých dat z roku 2019 vychází, že v průměru je kompromitováno až 30 000 dat za minutu (Bokša, 2019).

„Chyba na straně člověka, tzv. lidský faktor, je dle Evropské komise příčinou narušení kybernetické bezpečnosti v 95 % případů“ (Bokša, 2019, str. 149).

S ohledem na rostoucí počet vnějších kyber útoků i jejich rostoucí nebezpečnost, přijala EU směrnici o kyber-bezpečnosti. Tato směrnice byla promítnuta i do české legislativy. Tato legislativa se přednostně zaměřuje na segmenty společnosti, které by v případě zasažení kybernetickými útoky mohly následně znamenat závažné škody na životech obyvatel, nebo jejich každodenním životě, popřípadě způsobit závažné hospodářské škody (Veber a kol. , 2017).

1.2 Etika – základní pojmy

Etika je filozofická vědní disciplína, věda o morálce, věda o správném řádu lidského chování. Zabývá se principy k rozhodování mravních problémů a uplatňováním normativů mravní povahy. Etika říká, jak se mají lidé správně chovat. Předmětem etiky je morální život lidí, jejím úkolem je určovat základní pravidla lidského chování.

Zlaté pravidlo etiky.

- „Co nechceš, aby ti jiní činili, nečiň ty jim“ (Bible, Tob 4,15).
- „Jak chcete, aby lidé jednali s vámi, tak jedněte vy s nimi“ (Bible, LK 6,31).

Pojem etika je odvozen od řeckého slova éthos, což znamená zvyk, obyčej nebo mrav. Etiku můžeme vymezit buď v užším pojetí, kdy jí chápeme jako vědu, která zkoumá mravně relevantní jednání a chování člověka, anebo v širším pojetí, kdy jí charakterizujeme jako míru humanity. Etika odpovídá na základní etické otázky, za které považujeme (Seknička, Putnová, 2016).

- Co je dobré?
- Co je spravedlivé?

Odkud se vzalo dobro a zlo? Na tuto otázku se snaží lidstvo odpovědět od samého počátku své existence. Postupně se konstituovaly následující koncepty (Putnová, Seknička, Uhlář, 2007):

- dobro a zlo jsou rovnocenné síly,
- existuje pouze dobro, zlo je iluze,
- existuje dobro, ale existuje i svoboda odmítnout ho, a tak vytvořit zlo,
- dobro a zlo jsou relativní lidské pojmy.

Etika není v současnosti homogenní, etických škol a směrů je celá řada. Aby jejich přístup mohl být označen za vědecký z pohledu formativního a metodologického, je nutné, aby byly naplněny minimální standardy. Konkrétní etika tak musí vycházet z přístupu deskriptivního (fundamentálního) a metaetického (analytického), přístup normativní a aplikovaný je variabilní, tj. může, ale také nemusí být uplatněn.

Etika v podnikání je aplikovaná normativní etika a současně mladý vědní obor. Orientuje se na sladění podnikatelských principů a podnikatelských činností, zcela zásadní roli v ní mají etické hodnoty, a to jak individuálních, tak podnikatelských subjektů, zejména podniků. Etika v podnikání se zabývá řešením nejrůznějších etických dilemat a problémů, které odráží složitost a různorodost vztahů a zájmů v podnikání. Etika v podnikání je velmi komplexní. Podnikání je chápáno z pohledu celého spektra skupin participujících na podnikání. Značný význam v tomto směru má etické chování, které je jádrem podnikové kultury a etiky, jejímž klíčovým cílem je vytvářet morální klima ve firmě. Velký význam má v tomto směru vedení podniku. To stanovuje základní cíle strategického řízení, a to včetně cílů pro etické řízení. Etické či morální klima ve firmě vzniká na základě aktivního zavádění, dodržování a realizace tradičních i moderních nástrojů řízení a k tomuto aktivně napomáhá etika v podnikání.

Pro zajištění vysoké úrovně etiky v podnikání firmy přijímají jako součást etického řízení různé nástroje. Nástroje je možné rozdělit na tradiční a moderní. Na prvním místě mezi tradičními je etický kodex. Formy psaných mravních zásad jsou staré tisíciletí (Seknička, Putnová, 2016).

Podle Schwartze (2004) začínají etické programy vytvořením etického kodexu, ten má zaměstnance vést k tomu, co je vnímáno jako etické chování společnosti a tím ovlivňovat jejich chování v organizaci. Etické školení pak pomáhá zaměstnancům porozumět etickým cílům a hodnotám organizace, zvyšuje jejich schopnost řešit etické problémy a podporovat etické chování. Dalším krokem je jmenování etického úředníka, který bude zaměstnancům radit, vyšetřovat je při obvinění z etických problémů, koordinovat zásady etiky a dodržování předpisů a také dohlížet na etické chování zaměstnanců. Dalším prvkem je vytvoření anonymního oznamovacího systému, který zaměstnancům umožní poskytovat informace o porušování etického chování v organizaci a sníží tak jejich strach z odplaty za hlášení nesprávného chování na pracovišti. Postih těch, kteří překračují normy etického chování organizace pak úzce souvisí s hodnocením etického výkonu zaměstnanců (Švejdarová, 2021).

Etický kodex zůstává klíčovým nástrojem etického řízení. Vytváří základní systémové rámce pro vytvoření etické infrastruktury podniku a pro aplikaci integrovaných systémů etického řízení. Kodexy etiky stanovují užitečné principy a zásady jednání a chování manažerům a zaměstnancům. Prospěšnost a efektivitu kodexů etiky hodnotíme z pohledu uživatelů (Seknička, Putnová, 2016):

Z pohledu managementu firmy:

- pomoc při řešení etických problémů a dilemat,
- objasnění podnikové filozofie a strategických cílů v oblasti etických hodnot,
- pomoc při odolávání neracionálním požadavkům nadřízených i podřízených,
- pomoc při řešení krizové situace v oblasti personálního managementu,
- pomoc managementu i auditorům při odhalování nelegálních operací a podvodů,
- pomoc managementu při komunikaci etických norem, vztahujících se ke společenské odpovědnosti podniku,
- přispívání k naplňování pocitu, že zaměstnanci pracují v prostředí eticky jednající firmy,
- podpora procesu identifikace a harmonizace zájmů a etických hodnot.

Z pohledu firmy:

- eliminaci nežádoucích praktik, které jsou příčinou ztráty zákazníků,
- zavádění nových postupů,
- objasňování politiky firmy v oblasti podnikové kultury,
- zabránění zneužití pravomocí nadřízených,
- eliminaci zájmových kolizí mezi participujícími skupinami, zainteresovanými v podnikatelském procesu firmy,
- řešení etických přestupků, týkajících se disciplíny zaměstnanců,
- řešení strukturálních změn a krizových situací,
- úsporám transakčních a informačních nákladů v dlouhodobé dimenzi.

„V počítačovém médiu, v internetu zejména, má své místo etika lidských vztahů mediálně realizovaná specifickou povahou tohoto instrumentu. Proměny v organizaci komunikačních forem jsou provázeny změnami v mezilidských vztazích a zároveň by měly probíhat tak, aby všem zúčastněným subjektům umožnily užívat služeb a nových předností mediálního styku co nejlépe a bez zbytečných omezení. V tomto smyslu se rýsují i trajektorie etických úvah týkajících se internetu. „Vyjdeme-li z principu maximální možné svobody jako základní etické hodnoty, jež má být umožněna každému individu, pak v tomto smyslu z mravního hlediska zasahuje práce na počítači především tyto lidské životní konstanty, osobnost, svobodu a tvorbu. Z toho plyne odpovědnost a s ní spjaté povinnosti zúčastněných subjektů“ (Vaněk, 2010, str. 231).

Z hlediska osobnosti se etická problematika internetové aktivity týká především fenoménu duchovního vlastnictví a ochrany soukromí, zároveň ale na druhé straně také svobodného přístupu k informacím, korigovaného ohledem na vlastnictví a soukromí druhých účastníků internetového provozu. Pokud původní základní funkcí média je sloužit jako prostředek rozvoje lidských potřeb a informace jsou buď nezbytným nástrojem, nebo cílem tohoto rozvoje, pak osobnostní konání a jeho maximální možná svoboda se v první řadě vztahují k lidskému dílu, k tvorbě jako jedné z nejpodstatnějších hodnot (Vaněk, 2010):

Etické problémy spojené se specifikou internetového provozu (Vaněk, 2010):

- ověřitelnost pravdivosti poskytovaných informací,
- dopad obsahu a způsobu komunikace na dětskou psychiku a její vývoj,
- etická závažnost dospělých zpřístupnit dětem internetové médium,
- pirátství.

„Internet je principiálně a osudově spjat s etikou, neboť jako medium univerzální komunikace je i modelem a prubířským kamenem základního rysu etiky vůbec, každý kdo jej užívá a přitom zůstává ve značné potenciální anonymitě, se musí svobodně rozhodnout pro morální chování při této práci s informacemi“ (Vaněk, 2010, str. 225).

Etické kodexy v mnoha případech zahrnují i poukaz k potřebě posoudit společenské důsledky užívaného nebo navrhovaného programu, a to včetně dopadu na životní prostředí. To svědčí o tom, že je nutné integrovat počítačovou a informační etiku s etikou sociální a ekologickou. Nezbytnost tohoto propojení plyne ze základního faktu, že člověk dosud nikdy nebyl při osvojování nových informačních obsahů i metod myšlení tak závislý na celosvětových mediálních předpokladech, jako je tomu od doby, kdy začal užívat internet (Vaněk, 2010).

1.3 Řízení lidských zdrojů

Pojem řízení lidských zdrojů je definováno jako strategický a logicky promyšlený přístup k řízení nejcennějšího statku organizace, a to v ní pracujících lidí, kteří jako jednotlivci i jako kolektivy přispívají k dosažení jejich cílů. Obecným cílem řízení lidských zdrojů je zajistit, aby byla organizace schopna prostřednictvím lidí úspěšně plnit své cíle, a to zejména v těchto oblastech (Armstrong, 2001):

- zabezpečování a rozvoj pracovníků,
- ocenění a odměňování pracovníků,
- zaměstnanecké a pracovní vztahy,
- řízení znalostí a pracovního výkonu.

Řízení pracovního výkonu by mělo fungovat v souladu s následujícími etickými zásadami, které definovali Winstanley a Stuart-Smith (1996).

- Respekt k jedinci – s lidmi by mělo zacházeno jako s „cílem jako takovým“ a nikoliv pouze jako s „prostředkem k dosažení cílů“.
- Vzájemný respekt – strany zapojené do řízení pracovního výkonu by měly navzájem respektovat své potřeby a hlavní zájmy.
- Slušnost a spravedlnost postupů – postupy řízení pracovního výkonu by měly být prováděny slušně a spravedlivě, aby to nemělo na lidi nepříznivý dopad.
- Průhlednost – lidé, pro něž mají rozhodnutí vyplývající z procesu řízení pracovního výkonu určité důsledky, by měly mít příležitost si prozkoumat všechny podklady, na jejichž základě k rozhodnutím došlo.

V současné době se i v oboru řízení lidských zdrojů stále více prosazují počítačové systémy a digitální technologie. Ty umožňují personálním útvarům získávat důležité údaje pro strategické personální rozhodování a na základě získávání velkého objemu dat umožňují personalistům provádět analýzu získaných informací. Tyto systémy a technologie umožňují liniovým manažerům dostávat potřebné informace a tím na ně přenáší zvýšenou odpovědnost za řízení lidí. Při předvýběru nových pracovníků tyto systémy porovnávají životopisy uchazečů s položkami specifikace pracovního místa. Umožňují rovněž získávání pracovníků pomocí internetu.

Podle Armstronga (2001) lze digitální technologie využít v plné míře pouze tehdy, jestliže se v požadavcích na personální informace uplatní strategický podnikový přístup. Jestliže je systém použit pouze k tomu, aby se zautomatizovaly určité základní činnosti personální administrativy, například evidence pracovníků, pak není plně využit nabízený potenciál těchto digitálních technologií. Strategické oblasti, které mohou využít počítačové informace a znalosti získané analýzou těchto informací, se týkají zejména organizace získávání lidských zdrojů a požadavků na ně, využití lidských zdrojů, rozvoje pracovníků a celkového fungování organizace.

Personální strategie organizace týkající se personálních informací se zabývá jak využitím počítačových informací pro další strategické rozhodování, tak i okruhem aplikací, které by měly být zahrnuty do personálního systému. Dále pak zabezpečením potřebného vybavení liniových manažerů tak, aby měli přímý přístup k jakýmkoliv personálním údajům, které potřebují k řízení svého týmu v decentralizované organizaci (Armstrong, 2001).

2 Analýza stavu a dotazníkové šetření

Tato část bakalářské práce se věnuje provedenému empirickému výzkumu, představuje firmu a respondenty mezi kterými byl výzkum proveden. Dále uvádí do problematiky metodologie dotazníkového šetření a prezentuje výsledky provedeného výzkumu.

2.1 Představení firmy Pepperl+Fuchs s.r.o.

Německá firma P+F byla založena v roce 1945 a patří mezi přední světové výrobce a dodavatele senzorů, systémů a zařízení pro průmyslovou a procesní automatizaci. Mezi hlavní odběratelské sektory patří automobilový a petrochemický průmysl. Firma se sídlem v německém Mannheimu má prodejní pobočky a výrobní závody po celém světě a celosvětově zaměstnává více jak 6000 zaměstnanců. Jako globální firma se zasazuje o agilní a inovativní přístup k zavádění digitálních technologií a digitalizaci interních procesů.

Empirický výzkum by proveden v české pobočce firmy P+F, která byla založena v roce 2004 a je odpovědná za vztahy se zákazníky a prodej výrobků firmy na českém a slovenském trhu. Firma P+F zaměstnává celkem 16 zaměstnanců.

Jako reprezentativní vzorek byli pro výzkum vybráni a osloveni zaměstnanci divize průmyslové automatizace, která čítá celkem třináct respondentů z řad obchodně technických zástupců, administrativních pracovníků a pracovníků technické podpory.

2.2 Metodika dotazníkového šetření

Cílem této bakalářské práce je analyzovat digitalizované procesy ve firmě P+F, vztahující se k oblasti řízení lidských zdrojů. Základním výzkumným úkolem je zjistit, zda implementace a používání digitálních technologií nepřekračuje z pohledu zaměstnanců morální hodnoty a etické normy. Jako základní metoda pro provedení výzkumu bylo zvoleno dotazníkové šetření. To se řadí mezi kvantitativní analýzy a je úzce svázáno se statistickými metodami. Podle Papřokové (2012) technika dotazníku ověřuje vztahy mezi proměnnými a testuje hypotézy ve výzkumech, kde data tvoří základ pro srovnávání. Výsledky výzkumu jsou závislé na formulaci otázek a správné stavbě dotazníku jako celku, obsahové i formální. Dotazníkové šetření spočívá v písemném předkládání otázek, na které respondent sám

odpovídá, s nimiž souhlasí nebo nesouhlasí nebo z předložených variant odpovědí vybírá pro sebe nejvhodnější alternativu, která nejvíce odpovídá jeho názorům na zkoumanou skutečnost. Je zpravidla anonymní (Papřoková, 2012).

2.3 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření bylo mezi oslovenými respondenty provedeno on-line formou pomocí dotazníku vytvořeného na internetové platformě Survio. Ta nabízí možnost vytváření a zpracování výsledků dotazníkových šetření pomocí webového rozhraní. Vybraným respondentům bylo položeno čtrnáct výzkumných otázek. Respondenti měli možnost odpovídat výběrem jedné, nebo více z předem definovaných odpovědí. U pěti otázek měli navíc možnost odpovědět vlastním komentářem, a to při volbě odpovědi „jiná“. Dotazníkové šetření bylo provedeno anonymně a s ohledem na ochranu osobních dat.

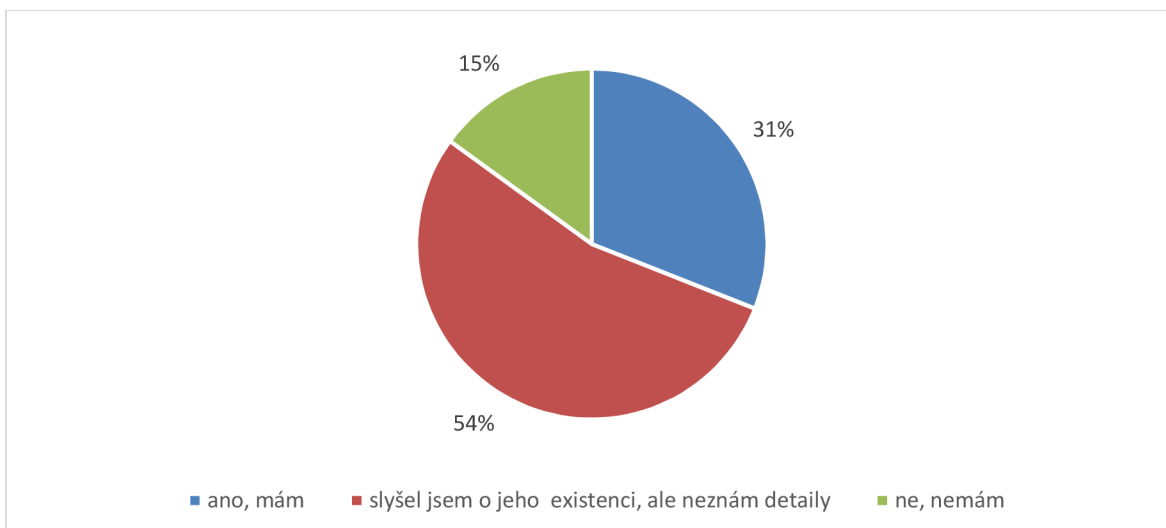
Otázka č. 1: Máte dostatečnou povědomost o existenci etického kodexu a o pravidlech etického chování ve firmě, ve které jste zaměstnána / zaměstnán?

První výzkumná otázka uvádí respondenty do problematiky a zjišťuje jejich základní povědomost o existenci etického kodexu a o dodržování pravidel etického chování z tohoto kodexu vycházejících. Respondenti měli možnost zvolit jednu ze tří předem definovaných odpovědí. Četnost odpovědí u této otázky ukazuje, že 54% respondentů nemá dostatečnou povědomost a 15% nemá vůbec žádnou povědomost o existenci a obsahu etického kodexu svého zaměstnavatele, 31% respondentů pak uvedlo, že etický kodex svého zaměstnavatele a jeho obsah zná (viz Tab. 1), (viz Obr. 2).

Tab. 1 Otázka č. 1

Máte dostatečnou povědomost o existenci etického kodexu a o pravidlech etického chování ve firmě, ve které jste zaměstnána / zaměstnán?

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano, mám	4	31%
slyšel jsem o jeho existenci, ale neznám detaily	7	54%
ne, nemám	2	15%



Obr. 2 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 1

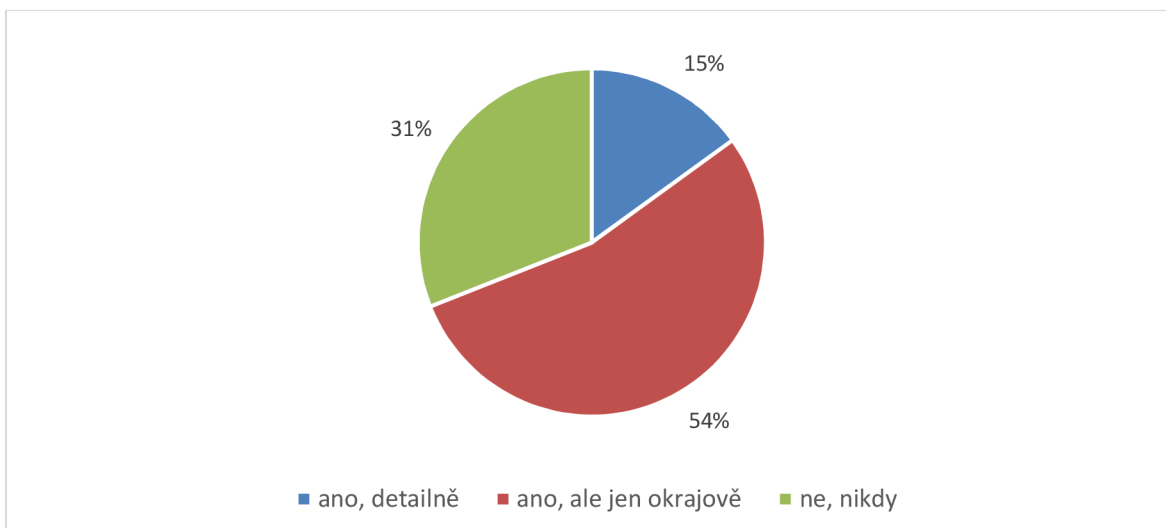
Otázka č. 2: Byli jste s etickým kodexem a způsoby jeho dodržování dostatečně seznámeni?

Druhá výzkumná otázka navazuje přímo na první otázku a zjišťuje, zda byli respondenti s etickým kodexem svého zaměstnavatele dostatečně a detailně seznámeni. Respondenti měli možnost zvolit jednu ze tří předem definovaných odpovědí. Četnost odpovědí u této otázky ukazuje, že 54% respondentů bylo s etickým kodexem seznámeno jen okrajově a 31% respondentů nebylo s etickým kodexem seznámeno nikdy, pouze 15% respondentů uvedlo, že s etickým kodexem byli detailně seznámeni (viz Tab. 2), (viz Obr. 3). Tento výsledek se shoduje s výsledky otázky č. 1.

Tab. 2 Otázka č. 2

Byli jste s etickým kodexem a způsoby jeho dodržování dostatečně seznámeni?

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano, detailně	2	15%
ano, ale jen okrajově	7	54%
ne, nikdy	4	31%



Obr. 3 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 2

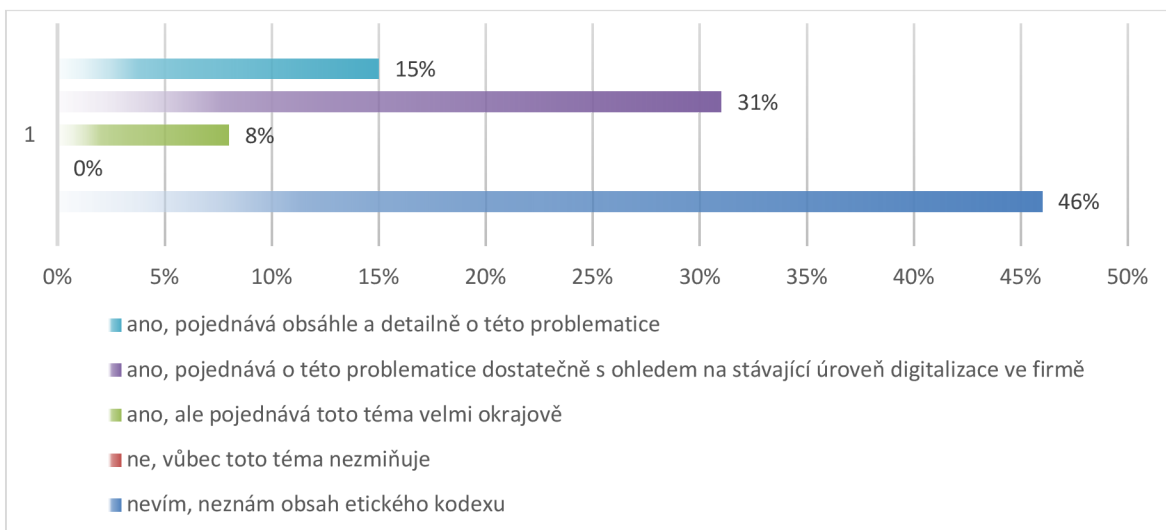
Otázka č. 3: Obsahuje etický kodex vašeho zaměstnavatele pojednání o využívání digitálních technologií a nástrojů a o dodržování etických pravidel při jejich používání?

Třetí výzkumná otázka zjišťuje, zda etický kodex firmy P+F obsahuje pojednání o etických principech při používání digitálních technologií a nástrojů. Respondenti měli možnost zvolit jednu z pěti předem definovaných odpovědí. U této otázky 46% respondentů odpovědělo, že jim obsah etického kodexu není znám, 31% respondentů odpovědělo, že etický kodex pojednává o této problematice dostatečně s ohledem na stávající úroveň digitalizace ve firmě, 15% respondentů odpovědělo, že etický kodex pojednává o této problematice detailně a pouze 8% respondentů uvedlo, že etický kodex pojednává téma digitálních technologií jen okrajově, možnost (etický kodex toto téma vůbec nezmiňuje) ne zvolil nikdo z dotázaných respondentů (viz Tab. 3), (viz Obr. 4).

Tab. 3 Otázka č. 3

Obsahuje etický kodex vašeho zaměstnavatele pojednání o využívání digitálních technologií a nástrojů a o dodržování etických pravidel při jejich používání?

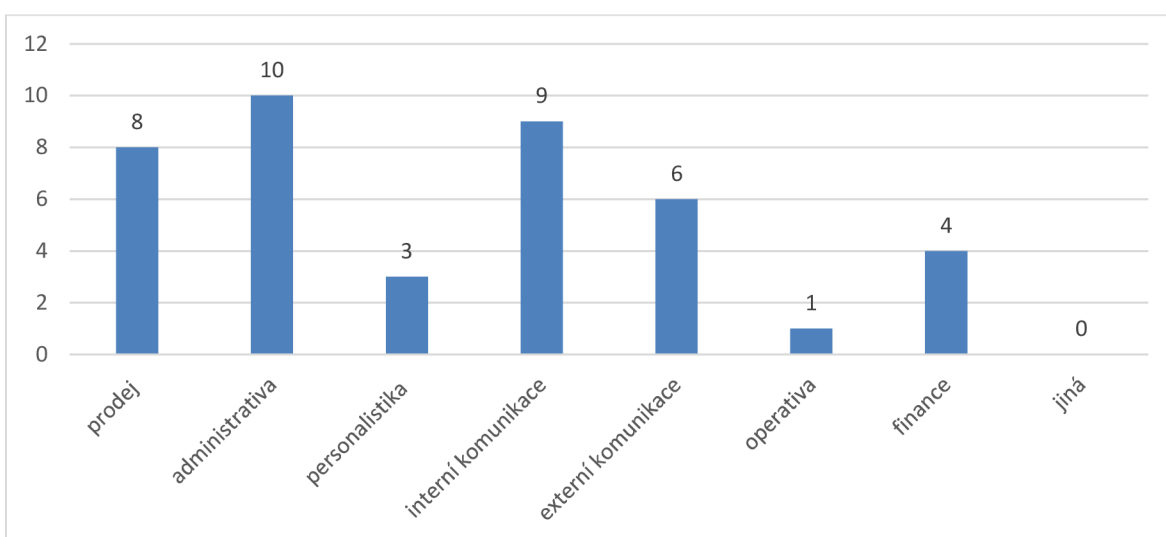
Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano, pojednává obsáhle a detailně o této problematice	2	15%
ano, pojednává o této problematice dostatečně s ohledem na stávající úroveň digitalizace ve firmě	4	31%
ano, ale pojednává toto téma velmi okrajově	1	8%
ne, vůbec toto téma nezmiňuje	0	0%
nevím, neznám obsah etického kodexu	6	46%



Obr. 4 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 3

Otázka č. 4: V jakých oblastech své činnosti využívá váš zaměstnavatel nejvíce digitální technologie a nástroje?

Tato výzkumná otázka má za úkol zmapovat činnosti firmy, u kterých je nejvíce uplatňován proces digitalizace. U této otázky měli respondenti možnost zvolit více odpovědí ze sedmi předem definovaných a zároveň možnost odpovědět vlastními slovy. Jako nejvíce digitalizované oblasti uvedli respondenti administrativu a interní komunikaci, dále pak prodej, externí komunikaci, oblast financí a personalistiku, za nejméně digitalizovanou pak respondenti považují operativu firmy, možnost komentovat tuto otázku vlastními slovy nikdo z respondentů nevyužil (viz Obr. 5).



Obr. 5 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 4

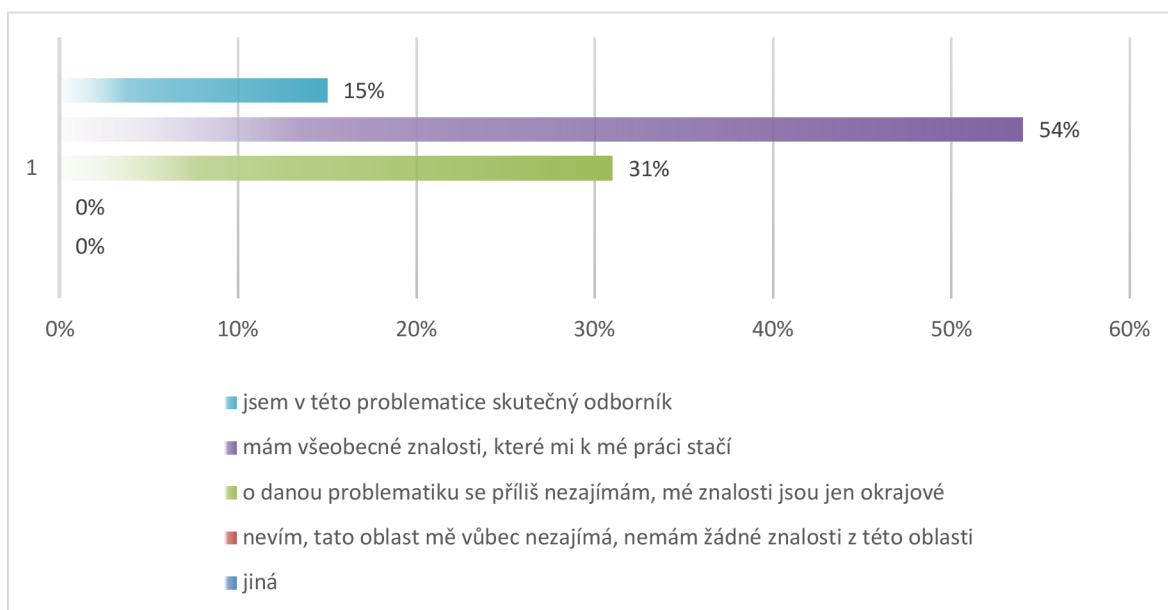
Otázka č. 5: Jak hodnotíte úroveň svých znalostí v oblasti možností využívání digitálních technologií ze strany svého zaměstnavatele?

Pátá výzkumná otázka zjišťuje úroveň znalostí respondentů o možnostech využívání digitálních technologií ze strany jejich zaměstnavatele. U této otázky měli respondenti možnost zvolit jednu ze čtyř předem definovaných odpovědí a rovněž možnost odpovědět vlastními slovy. Z odpovědí vyplývá, že 54% respondentů považuje své znalosti za dostatečné ke své práci, 31% respondentů se o danou problematiku nezajímá a jejich znalosti jsou jen okrajové, naopak 15% respondentů považuje své znalosti v dané oblasti za expertní, odpověď (nevím o tuto oblast se nezajímám) nevedl nikdo z respondentů, rovněž možnost komentovat tuto otázku vlastními slovy nikdo z respondentů nevyužil (viz Tab. 4), (viz Obr. 6).

Tab. 4 Otázka č. 5

Jak hodnotíte úroveň svých znalostí v oblasti možností využívání digitálních technologií ze strany svého zaměstnavatele?

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
jsem v této problematice skutečný odborník	2	15%
mám všeobecné znalosti, které mi k mé práci stačí	7	54%
o danou problematiku se příliš nezajímám, mé znalosti jsou jen okrajové	4	31%
nevím, tato oblast mě vůbec nezajímá, nemám žádné znalosti z této oblasti	0	0%
jiná	0	0%



Obr. 6 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 5

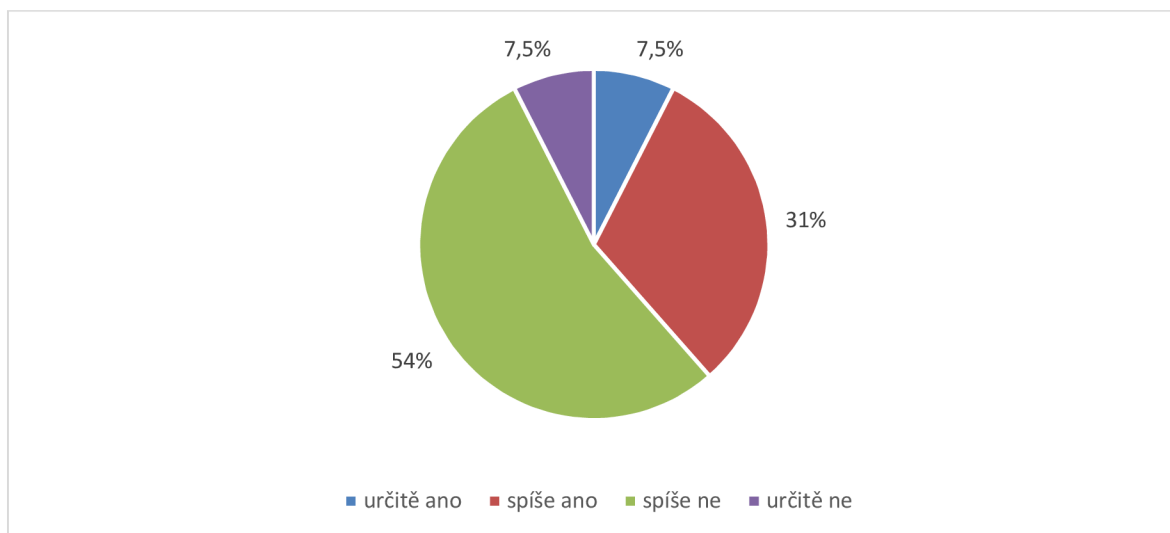
Otázka č. 6: Považujete možnosti využívání digitálních technologií pro detailní monitorování vaší práce a archivaci těchto dat za etické a morální?

Další výzkumná otázka zjišťuje názor respondentů na etický a morální aspekt využívání digitálních technologií pro detailní monitorování jejich pracovních činností a archivaci těchto dat pro jejich zpětné využití. U této otázky měli respondenti možnost zvolit jednu ze čtyř předem definovaných odpovědí. Z odpovědí u této otázky vyplývá, že 54% respondentů spíše nepovažuje využívání digitálních technologií pro detailní monitorování a sběr dat o jejich pracovních činnostech za etické a morální, 7,5% respondentů pak tuto činnost nepovažuje za etickou a morální. Naopak 31% respondentů spíše považuje tuto činnost za etickou a morální a 7,5% respondentů jí považuje za zcela etickou a morální (viz Tab. 5), (viz Obr. 7).

Tab. 5 Otázka č. 6

Považujete možnosti využívání digitálních technologií pro detailní monitorování vaší práce a archivaci těchto dat za etické a morální?

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
určitě ano	1	7,5%
spíše ano	4	31%
spíše ne	7	54%
určitě ne	1	7,5%



Obr. 7 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 6

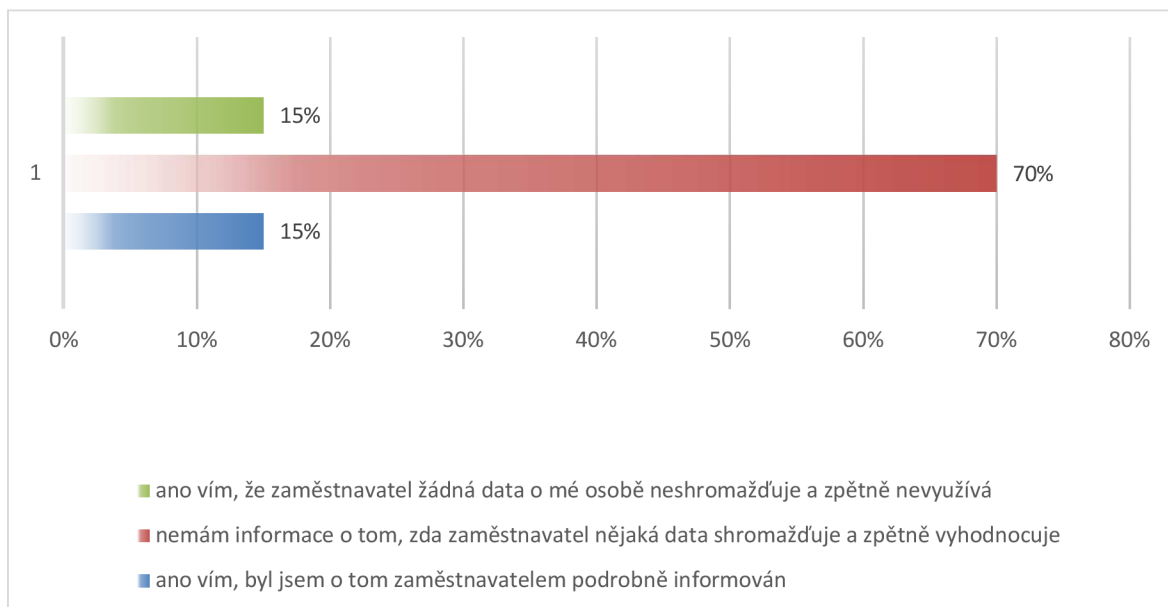
Otázka č. 7: Víte, jaká data o vás váš zaměstnavatel shromažďuje a jakým způsobem je dál využívá?

Sedmá výzkumná otázka navazuje na předchozí otázku a zjišťuje, zda respondenti vědí, jaká data a jakým způsobem o nich jejich zaměstnavatel shromažďuje a pro jaké účely je dál využívá. U této otázky měli respondenti možnost zvolit jednu ze tří předem definovaných odpovědí. Nejvíce respondentů (70%) odpovědělo, že nemají žádné informace o tom, zda jejich zaměstnavatel nějaká data o nich shromažďuje a zpětně využívá. Dalších 15% respondentů odpovědělo, že ví jaká data o nich zaměstnavatel shromažďuje a odpověď (nemám informace o tom, zda zaměstnavatel nějaká data shromažďuje) zvolilo rovněž 15% respondentů (viz Tab. 6), (viz Obr. 8).

Tab. 6 Otázka č. 7

Víte, jaká data o vás váš zaměstnavatel shromažďuje a jakým způsobem je dál využívá?

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano vím, byl jsem o tom zaměstnavatelem podrobně informován	2	15%
nemám informace o tom, zda zaměstnavatel nějaká data shromažďuje a zpětně vyhodnocuje	9	70%
ano vím, že zaměstnavatel žádná data o mé osobě neshromažďuje a zpětně nevyužívá	2	15%



Obr. 8 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 7

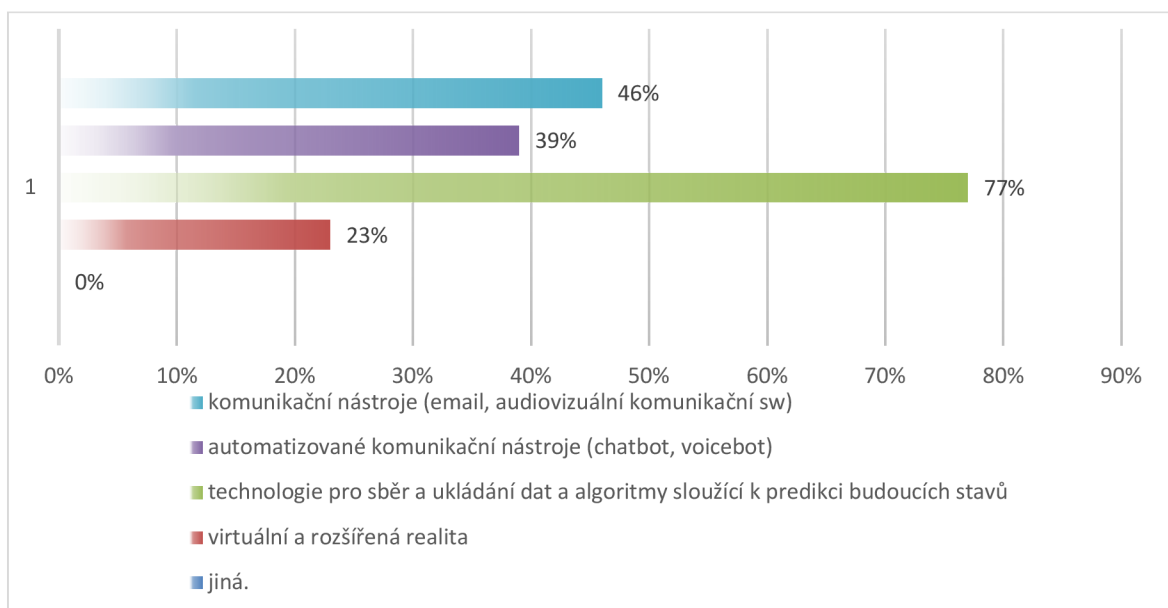
Otázka č. 8: Které digitální technologie a nástroje považujete za potenciálně nejvíce rizikové z pohledu dodržování etiky?

Další výzkumná otázka zkoumá jaké digitální technologie a nástroje považují respondenti za potenciálně nejvíce rizikové z pohledu porušování etických norem. U této otázky měli respondenti možnost zvolit více ze čtyř předem definovaných odpovědí a rovněž měli možnost vlastního komentáře v odpovědi „jiná“. Za nejvíce rizikové, z pohledu porušování etických norem, považují respondenti technologie pro sběr a ukládání dat a algoritmy sloužící k predikci budoucích stavů, za středně rizikové pak považují komunikační nástroje a za nejméně rizikové z pohledu etiky považují respondenti virtuální a rozšířenou realitu (viz Tab. 7), (viz Obr. 9).

Tab. 7 Otázka č. 8

Které digitální technologie a nástroje považujete za potenciálně nejvíce rizikové z pohledu dodržování etiky?

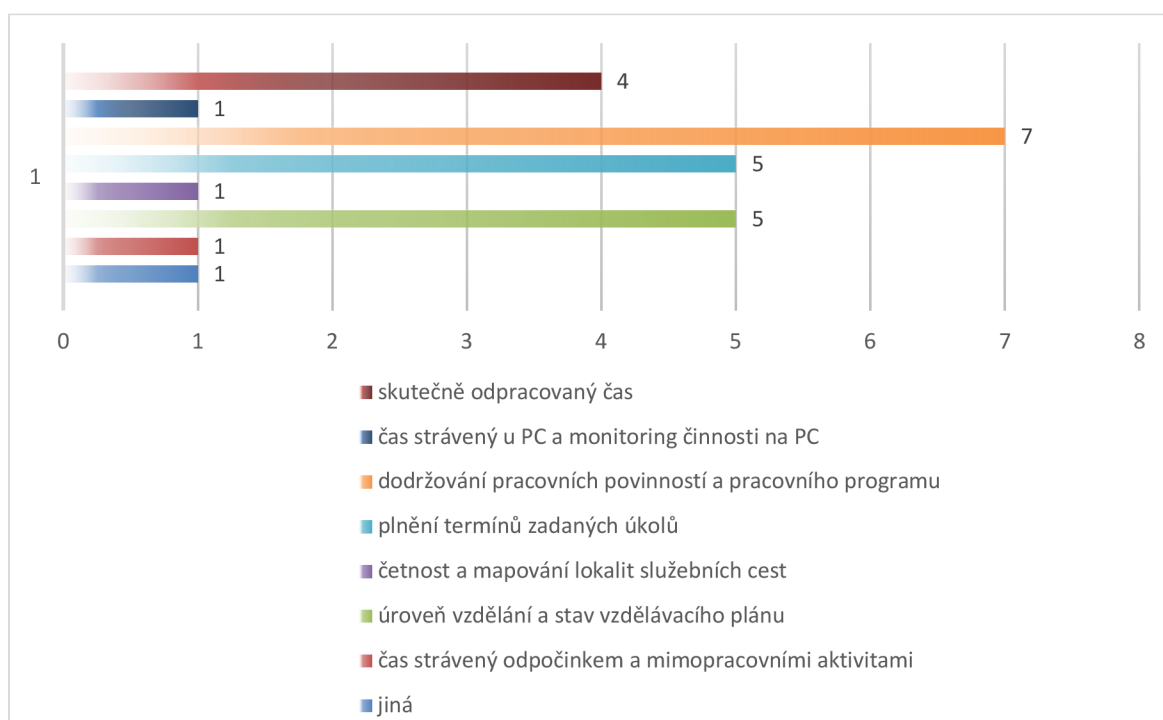
Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
komunikační nástroje (email, audiovizuální komunikační sw)	6	46%
automatizované komunikační nástroje (chatbot, voicebot)	5	39%
technologie pro sběr a ukládání dat a algoritmy sloužící k predikci budoucích stavů	10	77%
virtuální a rozšířená realita	3	23%
jiná.	0	0%



Obr. 9 Otázka č. 8: Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 8

Otázka č. 9: Jaké informace a data o svých zaměstnancích by podle vás měl zaměstnavatel pravidelně získávat a archivovat pro další využití?

Informace a data jakého charakteru by o svých zaměstnancích měl zaměstnavatel pravidelně získávat a archivovat pro další využití, to zjišťuje devátá výzkumná otázka. U této otázky měli respondenti možnost zvolit více odpovědí ze sedmi předem definovaných a rovněž měli možnost vlastního komentáře v odpovědi „jiná“. Tuto odpověď zvolil jeden respondent, ten však nevyužil možnost vlastního komentáře. Četnost odpovědí u této otázky ukazuje, že největší skupina respondentů považuje jako bezproblémové pravidelné získávání těchto informací: monitoring a uchování dat o dodržování pracovních povinností a pracovním programu, plnění termínů zadaných úkolů a stavu vzdělávacího plánu. Naopak za nejméně etické považují respondenti: detailní sledování času stráveného u PC a monitoring činností prováděných na PC, mapování lokalit a četnosti služebních cest a času stráveného odpočinkem a mimopracovními aktivitami (viz Obr. 10).



Obr. 10 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 9

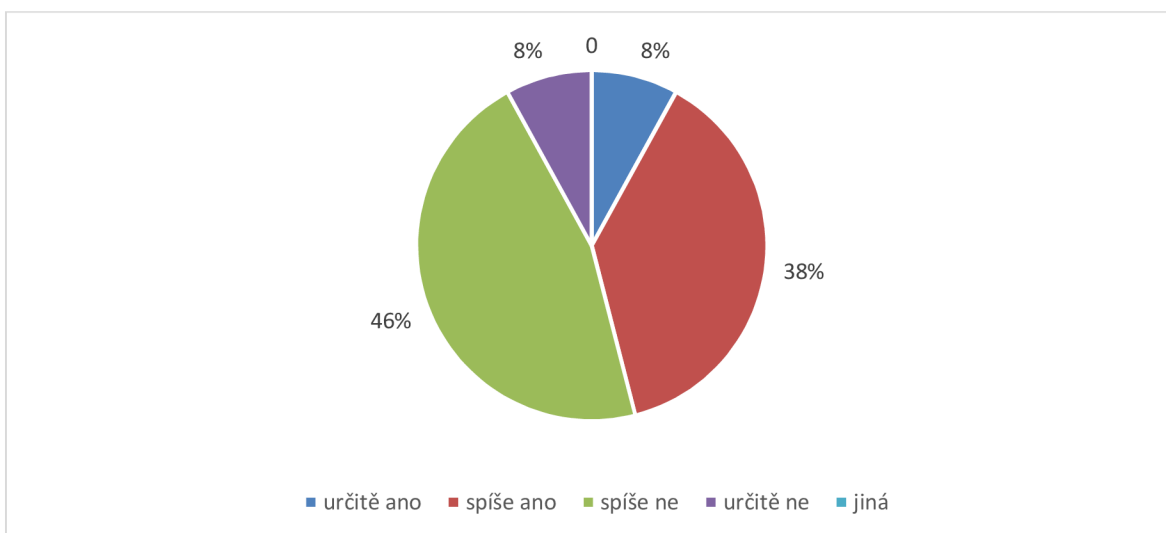
Otázka č. 10: Vnímáte vaši digitální stopu na sociálních sítích a u vašeho současného zaměstnavatele jako přínosnou v případě rozhodnutí změnit zaměstnání?

Desátá výzkumná otázka zjišťuje pohled respondentů na možnost využití své digitální stopy vytvořené u předešlých a u stávajícího zaměstnavatele a na sociálních sítích, a to v případě, kdy se rozhodnou změnit zaměstnání a budou se ucházet o nové. Respondenti měli možnost zvolit jednu ze čtyř předem definovaných odpovědí a rovněž měli možnost vlastního komentáře v odpovědi „jiná“. U této otázky se 46% respondentů domnívá, že jejich digitální stopa spíše není přínosem v případě rozhodnutí změnit zaměstnavatele, 8% respondentů se pak domnívá, že určitě přínosem není, 38% respondentů se domnívá, že jejich digitální stopa spíše může být přínosem v případě rozhodnutí změnit zaměstnavatele a 8% respondentů si myslí, že přínosem určitě je, možnost komentáře vlastními slovy nezvolil nikdo z respondentů (viz Tab. 8), (viz Obr. 11).

Tab. 8 Otázka č. 10

Vnímáte vaší digitální stopu na sociálních sítích a u vašeho současného zaměstnavatele jako přínosnou v případě rozhodnutí změnit zaměstnání?

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
určitě ano	1	8%
spíše ano	5	38%
spíše ne	6	46%
určitě ne	1	8%
jiná	0	0%



Obr. 11 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 10

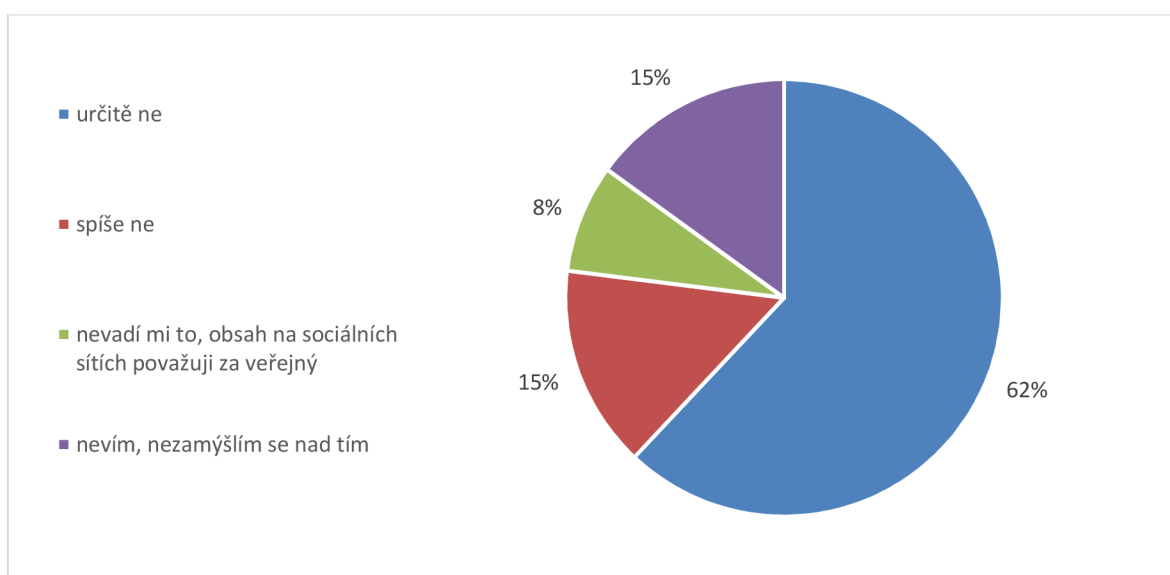
Otázka č. 11: Je podle vás v pořádku, pokud si zaměstnavatel o vás zjišťuje informace i nad rámec pracovně právního vztahu, například screeningem obsahu vašich osobních profilů na sociálních sítích?

Tato výzkumná otázka zkoumá postoj respondentů k možnostem jejich stávajícího zaměstnavatele, případně potenciálního budoucího zaměstnavatele, monitorovat i jiné než pracovní informace a aktivity, a to například získáváním informací ze soukromých profilů umístěných na sociálních sítích a informací na nich uveřejněných.. Respondenti měli možnost zvolit jednu ze čtyř předem definovaných odpovědí. Většina respondentů (62%) si myslí, že tyto aktivity nejsou v pořádku a neodpovídají etickým normám, 15% respondentů odpovědělo, že tyto aktivity spíše nejsou etické. Pouze 8% respondentů odpovědělo, že jsou tyto aktivity v pořádku. Zbývajících 15% respondentů se nad touto problematikou vůbec nezamýšlí (viz Tab. 9), (viz Obr. 12).

Tab. 9 Otázka č. 11

Je podle vás v pořádku, pokud si zaměstnavatel o vás zjišťuje informace i nad rámec pracovně právního vztahu, například screeningem obsahu vašich osobních profilů na sociálních sítích?

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
určitě ne	8	62%
spíše ne	2	15%
nevadí mi to, obsah na sociálních sítích považuji za veřejný	1	8%
nevím, nezamýšlím se nad tím	2	15%



Obr. 12 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 11

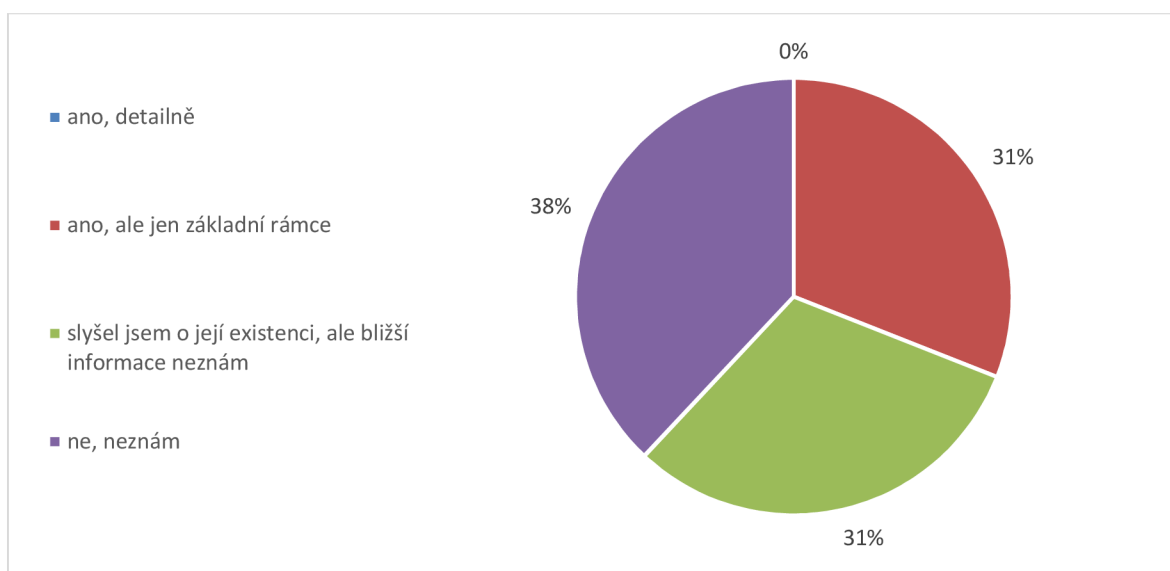
Otázka č. 12: Znáte aktuální legislativu ČR a EU upravující používání digitálních technologií v pracovně právních vztazích?

Tato výzkumná otázka má za úkol zjistit znalost legislativy upravující používání digitálních technologií v pracovně právních vztazích, a to jak znalost české legislativy tak i legislativy Evropské unie. Respondenti měli možnost zvolit jednu ze čtyř předem definovaných odpovědí. Četnost odpovědí na tuto otázku ukazuje, že 38% respondentů nemá žádné znalosti dané legislativy, 31% respondentů odpovědělo, že mají jen základní znalost a dalších 31% respondentů o dané legislativě jen slyšelo, detailní znalost dané legislativy nemá žádný z respondentů (viz Tab. 10), (viz Obr. 13).

Tab. 10 Otázka č. 12

Znáte aktuální legislativu ČR a EU upravující používání digitálních technologií v pracovně právních vztazích?

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano, detailně	0	0%
ano, ale jen základní rámce	4	31%
slyšel jsem o její existenci, ale bližší informace neznám	4	31%
ne, neznám	5	38%



Obr. 13 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 12

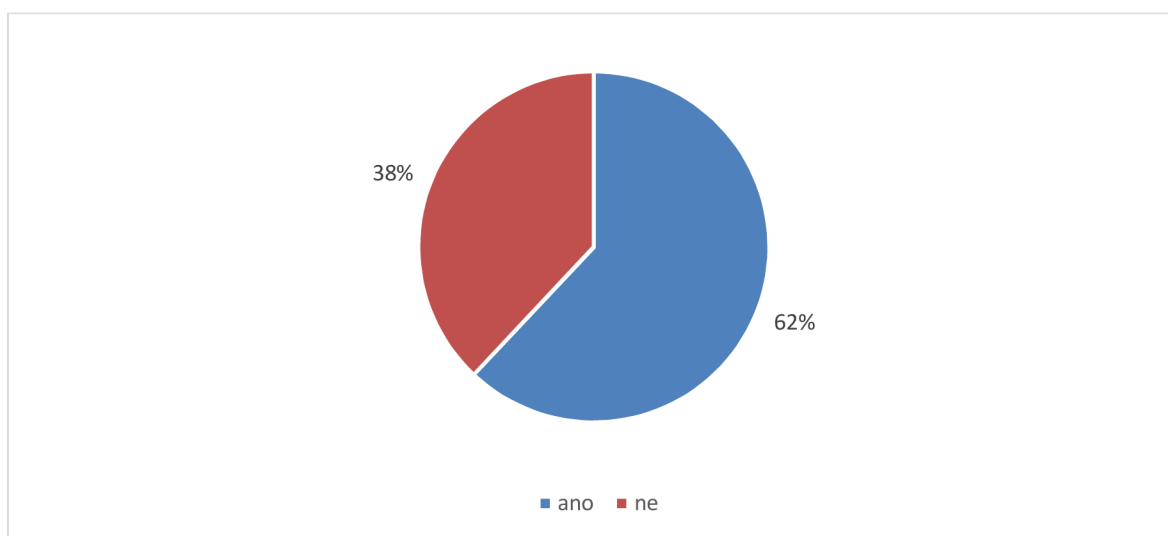
Otázka č. 13: Víte, na koho se u vašeho zaměstnavatele obrátit v případě pochybností o dodržování etických pravidel při používání digitálních technologií?

Další, třináctá výzkumná otázka, se ptá respondentů, zda vědí na koho se můžou u svého zaměstnavatele obrátit v případě pochybností o dodržování etických norem v souvislosti s používáním digitálních technologií a digitalizovaných nástrojů. Respondenti měli možnost zvolit jednu ze dvou předem definovaných odpovědí. Četnost odpovědí ukazuje, že 62% respondentů ví na koho se obrátit, 38% respondentů naopak neví na koho se obrátit v případě pochybností o dodržování etických norem při používání digitalizovaných nástrojů (viz Tab. 11), (viz Obr. 14).

Tab. 11 Otázka č. 13

Víte, na koho se u vašeho zaměstnavatele obrátit v případě pochybností o dodržování etických pravidel při používání digitálních technologií?

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano	8	62%
ne	5	38%



Obr. 14 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 13

Otázka č. 14: Vnímáte digitální technologie a nástroje používané vaším zaměstnavatelem za dostatečně etické a chránící vaše soukromí?

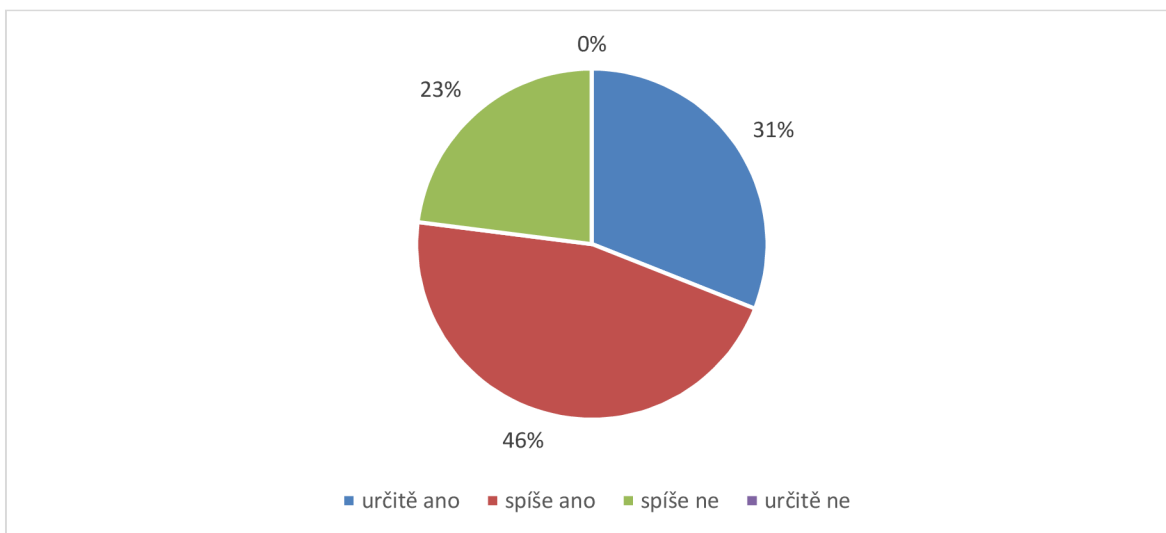
Tato výzkumná otázka zjišťuje, zda respondenti vnímají používání digitálních technologií a nástrojů v rámci jejich práce za dostatečně etické a chránící jejich soukromí. U této otázky měli respondenti možnost zvolit jednu ze čtyř předem

definovaných odpovědí. Četnost odpovědí u této otázky ukazuje, že 46% respondentů se přiklání k odpovědi „spíše ano“ a 31% k odpovědi „určitě ano“. Zbývajících 23% respondentů zvolilo odpověď „spíše ne“, tato skupina považuje dané technologie za problematické z pohledu dodržování etických norem a ochrany soukromí, žádný z respondentů nezvolil odpověď „určitě ne“ (viz Tab. 12), (viz Obr. 15). Na základě těchto odpovědí lze konstatovat, že respondenti vnímají digitální technologie a nástroje používané při své práci za splňující etické normy a dostatečně chránící jejich soukromí, zajímavým zjištěním je i fakt, že žádný z respondentů nemá vážné obavy z nedodržování etických norem a z porušování ochrany soukromí při používání digitálních technologií a nástrojů při své práci.

Tab. 12 Otázka č. 14

Vnímáte digitální technologie a nástroje používané vaším zaměstnavatelem za dostatečně etické a chránící vaše soukromí?

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
určitě ano	4	31%
spíše ano	6	46%
spíše ne	3	23%
určitě ne	0	0%



Obr. 15 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 14

3 Shrnutí a návrh na zlepšení aktuálního stavu

Poslední kapitola této bakalářské práce shrnuje výsledky provedeného empirického výzkumu, pojmenovává zjištěné nedostatky a odhaluje kritická místa. Na základě těchto zjištění navrhuje způsoby zlepšení aktuálního stavu a nabízí opatření vhodná k dosažení dlouhodobého rozvoje a prolínání etických norem do procesu digitální transformace v oblasti řízení lidských zdrojů ve firmě P+F.

3.1 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření

Otázky dotazníkového šetření měly za úkol zjistit úroveň procesu digitalizace ve firmě P+F. Hlavním výzkumným úkolem dotazníkového šetření bylo zjistit vztah mezi používáním digitálních technologií a etickými normami aplikovanými v procesu pracovních činností, a to z pohledu jejich pravidelných uživatelů. Podle odpovědí respondentů lze výsledky dotazníkového šetření rozdělit do třech oblastí. Z odpovědí vyplývá, že respondenti vnímají digitální technologie jako nezbytný prvek pokroku a důležitého pomocníka v mnoha oblastech běžných pracovních činností, u těchto běžných pracovních činností nemá většina respondentů obavu z porušování etických norem. Digitální technologie však umožňují mnohem více než jen zefektivnění běžné pracovní agendy, velmi obezřetní jsou respondenti při využívání těchto technologií pro detailní a nepřetržitý monitoring jejich pracovních činností a lze rovněž konstatovat, že většině respondentů přímo vadí, pokud jejich zaměstnavatel využívá digitální technologie pro sledování svých zaměstnanců i nad rámec pracovního právního vztahu. Tuto aktivitu považuje většina oslovených respondentů za porušování etických norem a přímý zásah do jejich soukromí.

Dotazníkové šetření prokázalo, že ve firmě P+F nejsou dostatečně a vhodně komunikovány elementární etické postoje a hodnoty firmy. Většina zaměstnanců nebyla dostatečně seznámena s etickým kodexem a jeho podrobným obsahem. S tím souvisí neznalost existence interních etických norem souvisejících s používáním digitálních technologií. Podle výsledků dotazníkového šetření lze rovněž konstatovat, že většina respondentů považuje své znalosti a informovanost ze strany zaměstnavatele za dostačující ke své práci a o dané téma digitalizace a etiky se příliš detailně a do hloubky nezajímá. Objektem zájmu respondentů pak není ani legislativa v dané oblasti, a to jak na úrovni země v které žijí, tak ani na úrovni legislativy Evropské unie.

3.2 Návrhy na zlepšení aktuálního stavu

Ze zpracovaných výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že mezi nejvíce problematické oblasti, ve vztahu etiky a digitálních technologií ve firmě P+F, patří komunikace, a to zejména směrem od vedení k zaměstnancům firmy, dále pak osvěta a znalosti dané problematiky a vzájemná aktivní participace na neustálém vývoji a tvorbě etického kodexu v souladu s procesem digitální transformace. Mezi nejdůležitější návrhy na zlepšení současného stavu patří zejména zlepšení komunikace směrem k zaměstnancům, a to hlavně v oblasti etických norem při zaváděních nových pracovních činností a při implementaci nových pracovních nástrojů. U etických norem je to hlavně zkvalitnění a zintenzivnění informovanosti o existenci a o detailním znění etického kodexu a dodržování norem z tohoto kodexu vycházejících. Tyto informace by měly být komunikovány jak s novými zaměstnanci po nástupu do zaměstnání a v průběhu adaptačního procesu, tak pravidelně i se všemi stávajícími zaměstnanci. Všichni stávající zaměstnanci firmy by pak měli vědět, kde etický kodex mohou najít, měli by k němu mít snadný přístup a zároveň by měli znát jeho obsah. Jedině na základě těchto znalostí mohou dodržovat a uplatňovat etické normy a morální hodnoty svého zaměstnavatele.

Vedení firmy P+F lze dále doporučit provádění pravidelné osvěty, nejen všeobecné na téma etiky a etického kodexu, ale i na související témata, která tuto oblast zásadně determinují, jedním z nich je určitě integrace etických norem do procesu digitalizace pracovních činností a nástrojů. Osvěta by měla probíhat mezi všemi zaměstnanci firmy v pravidelných intervalech formou školení a prezentací, případně formou e-learningových kurzů. Součástí tohoto procesu by mělo být i pravidelné ověřování znalostí této problematiky mezi zaměstnanci a pravidelné získávání zpětné vazby. S tímto doporučením je spojen i další návrh na zlepšení současného stavu, a to pravidelné informování o všech změnách provedených v průběhu času v etickém kodexu firmy, zaměstnanci by měli dostávat informace z jakých důvodů ke změnám dochází, jak tyto změny ovlivní jejich pracovní pozici a činnost a co je potřeba udělat, aby jejich působení ve firmě bylo v souladu s těmito změnami. Jako zcela ideální lze rovněž doporučit aktivní participaci obou stran vedení firmy a zaměstnanců na vývoji a tvorbě, a rovněž na provádění změn v etickém kodexu firmy. Obě strany by měly vést otevřenou diskuzi a etický kodex by měl vycházet ze vzájemné shody obou stran.

Další návrh na zlepšení je zaměřen na informovanost zaměstnanců o procesu implementace digitalizovaných nástrojů a o způsobech a možnostech jejich používání a využívání. Podle dotazníkového šetření je toto téma jedním z nejméně zpracovaných a vzájemně komunikovaných. Zaměstnanci firmy by měli být pravidelně informováni, nejlépe písemnou formou, o tom jaké informace, jaká data a jakým způsobem o nich jejich zaměstnavatel zjišťuje, jaká data o nich uchovává a k jakým účelům je dále využívá. Zaměstnanci by měli být také podrobně informováni o tom, zda je jejich působení a činnost v rámci pracovního procesu monitorována. Pokud ano, pak by měli být podrobně informováni o tom jaká činnost a jakým způsobem je monitorována a v souladu s právem na ochranu osobnosti by měli být požádáni o souhlas k této činnosti. Zaměstnanci by rovněž měli být informováni o tom, zda zaměstnavatel, v tomto případě firma P+F, zjišťuje o svých zaměstnancích informace i nad rámec pracovního vztahu, například screeningem obsahu sociálních sítí. Stejně jako u etického kodexu i o těchto činnostech a případných změnách by měli být zaměstnanci informováni pravidelně a měli by mít možnost o nich otevřeně s vedením firmy diskutovat a vyjádřit svůj názor, případně tuto činnost odmítnout jako neetickou.

Velmi důležitou problematikou je v procesu digitalizace bezpečnost, v oboru řízení lidských zdrojů o to více, že se pracuje s citlivými osobními údaji zaměstnanců firmy. Téma bezpečnosti je jedním s kritických míst, které podle výsledků dotazníkového šetření není dostatečně zpracováno v etickém kodexu. Další návrh na zlepšení se proto zaměřuje na problematiku bezpečnosti a rizik, toto téma by mělo být v etickém kodexu firmy rovněž podrobně zpracováno. Vedení firmy by mělo, stejně jako u předchozích témat, dbát na pravidelnou informovanost a ověřovat si znalosti zpětnou vazbou. Zaměstnanci by měli být primárně vedeni k etickému používání dostupných digitálních technologií a nástrojů.

Dotazníkové šetření rovněž prokázalo, že ne všichni zaměstnanci firmy P+F jsou dostatečně informováni o tom, na koho se mohou ve firmě obrátit v případě pochybností o dodržování etických norem. Návrhem řešení je jmenování odpovědné osoby, v ideálním případě zastupující zájmy vedení firmy, představení této osoby všem zaměstnancům, včetně jasného vymezení kompetencí a předání informací o tom, v jakých případech a s jakými tématy se mohou na tuto osobu obracet. Dalším návrhem na zlepšení stávající situace je vytvoření anonymního

oznamovacího systému, který zaměstnancům umožní poskytovat informace v případě pochybností o dodržování etických norem, nebo v případě zjištění přímého porušování těchto norem, a to bez strachu z možného postihu.

Dotazníkové šetření rovněž poukázalo na neznalost a neochotu respondentů se zajímat o legislativu spojenou s tématem etiky a digitalizace. Toto doporučení směřuje k respondentům samotným, z pozice zaměstnanců ve smluvních pracovně právních vztazích, by se měli více a detailněji zajímat o danou problematiku na úrovni lokální legislativy i na úrovni platné legislativy EU, a to zejména zákoníku práce, zákona o zpracování osobních údajů a směrnice EU o kyber-bezpečnosti.

Závěr

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo analyzovat vztah etiky a procesu digitální transformace v praxi. Z teoretických rámců uvedených v této práci vyplývá, že prolínání etických norem do procesu digitalizace v oboru řízení lidských zdrojů je jen pozvolné. Obecně lze konstatovat, že i přes skutečnost, že základy etických norem byly položeny již před mnoha staletími v dobách antiky a byly významně rozvinuty ve středověku sv. Tomášem Akvinským, tak v současné době nejvíce dominují myšlenky na efektivní využití všech dostupných možností a funkcí, které digitální technologie nabízí a umožňují. Tento proces často probíhá bez ohledu na ustálené etické normy a principy. Tato bakalářská práce ukazuje sílu digitální transformace, která z pohledu firem nabízí nové efektivnější způsoby práce a nové zdroje příjmů. V kontextu stále většího očekávání zaměstnavatelů od svých zaměstnanců se digitální transformace, etické závazky, a společenská odpovědnost firem jeví jako skutečné výzvy pro nalezení vzájemné symbiózy. Mezi nejvíce exponovaná témata patří odpovědné a nezaujaté shromažďování dat a následná manipulace s nimi a s tím velmi úzce související důraz na ochranu soukromí.

Výzkum mezi oslovenými zaměstnanci firmy P+F potvrdil, že nástup digitálních technologií a proces digitální transformace je významnou součástí jejich každodenního pracovního procesu a osobního života. Výsledky provedeného výzkumu ukazují, že respondenti považují digitální technologie za spolehlivého a efektivního pomocníka při své práci do doby, kdy nezačnou zasahovat do jejich nezávislosti a autonomie při rozhodování nad pracovními procesy a do rozhodování o časovém plánu v rámci daných pracovních činností a pracovní doby. Výzkum potvrdil, že pokud zaměstnavatel nevyužívá digitální technologie primárně pro zefektivnění pracovních činností, ale rovněž pro podrobné monitorování činností zaměstnanců, pak tuto činnost považují zaměstnanci za neetickou. Za velmi neetický považují monitoring mapující jejich osobní a soukromé aktivity nad rámec pracovního právního vztahu.

Na základě dat dostupných z výsledků provedeného výzkumu je zřejmé, že uživatelé digitálních technologií chtějí pracovat s technologiemi, které nebudou zneužívající a budou pro uživatele bezpečné. Probíhající digitální transformace

nabízí příležitost spojit již zavedené s novým a s velkým zřetelem na dodržování etických norem a ochranu soukromí všech zainteresovaných stran tak vytvořit vzájemnou synergii a strategii pro digitálně odpovědný růst. Další výzvou je vytvoření odpovídající legislativy založené na etických normách a morálních hodnotách. Proces digitální transformace nebude ukončen k určitému datu, bude se dále vyvíjet a transformovat, možnosti digitálních technologií jsou v dnešní době téměř neomezené, o to více je nutné tento proces determinovat etickými myšlenkami a normami a i nadále považovat lidskou bytost za rozhodující řídicí element v tomto evolučním procesu.

Seznam literatury

ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů. Praha: GRADA PUBLISHING, a.s., 2002. ISBN 80-247-0469-2

PAPŘOKOVÁ, Anna. Techniky sociologického výzkumu. Ostrava: VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA, 2012. ISBN 978-80-248-2931-9

PUTNOVÁ, Anna, Pavel SEKNIČKA. Etické řízení ve firmě. Praha: GRADA PUBLISHING, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1621-3

SEKNIČKA, Pavel, Anna PUTNOVÁ. *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: GRADA PUBLISHING, a.s., 2016. ISBN 978-80-247-5545-8

SEN, Soumyasanto. Digital HR Strategy. London: Kogan Page Ltd., 2020. ISBN 978-17-896-6122-4

STROUHAL, Jiří, a kolektiv. Úroveň digitalizace a zájem o digitální služby z pohledu občanů, firem a úřadů, rozborová studie. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s., 2020. ISBN 978-80-7654-028-6

ŠVEJDAROVÁ, Eva. Code of Ethics and Sustainability Strategy. ICERI, 2021. 2317. ISBN: 978-84-09-34549-6

UNIVERSITY OF CAMBRIDGE Velká Británie [online]. Cambridge: CAMBRIDGE SERVICE ALLIANCE, 2017 [2021-27-11]. Dostupné z: <https://cambridgeservicealliance.eng.cam.ac.uk>

VANĚK, Jiří. Obecná ekonomická a informační etika. Praha: WOLTERS KLUWER ČR, a.s., 2010. ISBN 978-80-7357-504-5

VEBER, Jaromír, a kolektiv. Digitalizace ekonomiky a společnosti. Praha: ALBATROS MEDIA a.s., 2018. ISBN 978-80-7261-554-4

Seznam obrázků a tabulek

Seznam obrázků

Obr. 1 Úroveň digitalizace v EU v roce 2020.....	9
Obr. 2 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 1.....	20
Obr. 3 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 2.....	21
Obr. 4 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 3.....	22
Obr. 5 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 4.....	22
Obr. 6 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 5.....	23
Obr. 7 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 6.....	24
Obr. 8 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 7.....	25
Obr. 9 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 8.....	26
Obr. 10 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 9.....	27
Obr. 11 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 10.....	28
Obr. 12 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 11.....	29
Obr. 13 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 12.....	30
Obr. 14 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 13.....	31
Obr. 15 Grafické zpracování odpovědí na výzkumnou otázku č. 14.....	32

Seznam tabulek

Tab. 1 Otázka č. 1.....	19
Tab. 2 Otázka č. 2.....	20
Tab. 3 Otázka č. 3.....	21
Tab. 4 Otázka č. 5.....	23
Tab. 5 Otázka č. 6.....	24
Tab. 6 Otázka č. 7.....	25
Tab. 7 Otázka č. 8.....	26
Tab. 8 Otázka č. 10.....	28
Tab. 9 Otázka č. 11.....	29
Tab. 10 Otázka č. 12.....	30
Tab. 11 Otázka č. 13.....	31
Tab. 12 Otázka č. 14.....	32

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Jaroslav Nekolný		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Digitalizace v oboru řízení lidských zdrojů z pohledu etiky		
VEDOUCÍ PRÁCE	Mgr. Eva Švejdarová, Ph.D., M.A.		
KATEDRA	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2021
POČET STRAN	40		
POČET OBRÁZKŮ	15		
POČET TABULEK	12		
POČET PŘÍLOH	0		
STRUČNÝ POPIS	<p>Tato bakalářská práce má za cíl zjistit vztah digitální transformace a etiky v oboru řízení lidských zdrojů. Teoretická část práce se věnuje expozici základních pojmů digitalizace, etika a řízení lidských zdrojů. Nahlíží teoretické rámce a charakterizuje danou problematiku. Analytická část bakalářské práce se věnuje analýze stavu u vybrané firmy a empirickému výzkumu, který byl u vybrané firmy proveden formou dotazníkového šetření, za účelem ověření výzkumné otázky vztahu etiky a digitalizace v oboru řízení lidských zdrojů. V závěru bakalářská práce shrnuje výsledky provedeného výzkumu, pojmenovává zjištěné nedostatky a odhaluje kritická místa. Na základě těchto zjištění navrhuje způsoby zlepšení aktuálního stavu a nabízí opatření vhodná k dosažení dlouhodobého rozvoje a prolínání etických norem do procesu digitální transformace v oblasti řízení lidských zdrojů.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	Digitalizace, Etika, Řízení lidských zdrojů		

ANNOTATION

AUTHOR	Jaroslav Nekolny		
FIELD	6208R190 Business Administration and Human Resources Management		
THESIS TITLE	Ethics of HR management digitalization		
SUPERVISOR	Mgr. Eva Švejdarová, Ph.D., M.A.		
DEPARTMENT	KRLZ - Department of Human Resources Management	YEAR	2021
NUMBER OF PAGES	40		
NUMBER OF PICTURES	15		
NUMBER OF TABLES	12		
NUMBER OF APPENDICES	0		
SUMMARY	<p>This bachelor thesis aims to determine the relationship between digital transformation and ethics in the field of human resource management. The theoretical part of the thesis deals with the exposition of the basic concepts of digitization, ethics and human resources management. It looks at theoretical frameworks and characterizes the issue. The analytical part of the bachelor thesis deals with the analysis of the situation at the selected company and empirical research, which was conducted at the selected company in the form of a questionnaire survey, in order to verify the research question of the relationship between ethics and digitization in human resources management. In the end, the bachelor thesis summarizes the results of the research, names the identified shortcomings and reveals critical points. Based on these findings, it proposes ways to improve the current situation and offers appropriate measures suitable for achieving long-term development and blending ethical standards into the process of digital transformation in the field of human resource management.</p>		
KEY WORDS	Digitalization, Ethics, Human Resources		