

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2013–2016

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Markéta Daňová

Pracovní prostředí a jeho vliv na pracovní výkonnost

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Jana Krejsová

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2013–2016

BACHELOR THESIS

Markéta Daňová

**Working environment and its influence on working
performance**

Prague 2016

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Mgr. Jana Krejsová

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 6. 1. 2016

Markéta Dáňová.....

Poděkování

Děkuji za odborné vedení práce, poskytnuté cenné rady a připomínky paní
Mgr. Janě Krejsové.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá pracovním prostředím a jeho vlivem na pracovní výkonnost. Poskytuje teoretická východiska a rozebírá jednotlivé aspekty ovlivňující pracovní prostředí. Hlavním cílem je analýza významu vhodných pracovních podmínek ve vztahu ke spokojenosti zaměstnanců a jejich vlivem na pracovní výkon a případnou fluktuaci. Dílčím cílem je rozbor významu vzdělávání a zvyšování kvalifikace v pracovním procesu. Vybrané poznatky jsou využity v kvantitativním výzkumu formou dotazníkového šetření zaměstnanců společnosti ČPP a.s., které se zaměřuje na sledování pracovních podmínek a spokojenosti zaměstnanců v jejich pracovním prostředí. V závěru jsou navrženy změny a inovace vedoucí ke zlepšení nebo zjednodušení pracovních procesů.

Klíčová slova

Komunikace, manažeři, open space, podnik, pracovní prostředí, stres, vzdělávání, zaměstnanci, zaměstnání.

Annotation

The subject of this bachelor thesis is the working environment and its influence on working performance. It provides theoretical basis and analyzes conditions determining working environment. The main objective is to analyze the importance of adequate working conditions in relation to a working satisfaction and its influence on working performance and possible fluctuation. The sectional objective is analysis of importance of further education and upskilling. Selected findings are applied in a qualitative research in the form of a questionnaire. The research investigates working environment and the target group are employees of the insurance company ČPP a.s. In the thesis conclusion changes and improvements are proposed which could simplify working processes.

Keywords

Company, communication, education, employees, employment, managers, open space, stress, working environment.

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ.....	11
1.1 Pracovní prostředí a jeho rozdělení	14
1.2 Spokojenost v zaměstnání	16
1.2.1 Syndrom vyhoření.....	16
1.2.2 Stres a vliv na pracovní prostředí.....	18
1.2.3 Komunikace a vztahy mezi zaměstnanci.....	21
1.3 Vzdělávání mimo zaměstnání.....	22
1.3.1 Vzdělávání mimo zaměstnání, jeho silné a slabé stránky	24
2 VZDĚLÁVÁNÍ OBECNĚ	27
2.1 Zaměstnání a rozvoj zaměstnanců	28
2.1.1 Plánování pro zaměstnance	29
2.2 Personální útvar a firemní kultura	30
2.2.1 Výběr a získávání pracovníků.....	31
3 PODNIKOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ.....	33
3.1 Organizace práce.....	35
3.2 Podnikové vzdělávání manažerů	36
PRAKTICKÁ ČÁST	39
4 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ SPOLEČNOSTI ČPP, A.S.....	39
4.1 Charakteristika vybrané společnosti	39
4.1.1 Historie firmy.....	40
4.2 Firemní společenská odpovědnost.....	41
4.2.1 Organizační struktura	41
5 CÍLE A HYPOTÉZY KVANTITATIVNÍHO VÝZKUMU	43
5.1 Charakteristika výzkumného vzorku	44
5.2 Dotazníkové šetření	45
5.3 Shrnutí výsledků šetření.....	65
ZÁVĚR.....	69
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	71

SEZNAM ZKRATEK	74
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	75
SEZNAM PŘÍLOH	78

ÚVOD

V současné době žijeme ve světě plném změn, výkonu, úspěchu i neúspěchu. Prosadit se v konkurenci ve firmách, kde mnohdy kvantita předčí kvalitu, není jednoduché. Rychlost a schopnost se cení nejvíce.

Prostředí, ve kterém se pohybujeme, na každého člověka působí jiným způsobem. Podobné je tomu i v pracovním prostředí. Někomu vyhovuje, jinému přináší stres. Stresové podmínky ovlivňují naše psychické i fyzické zdraví. Naše psychické zdraví se skládá ze tří klíčových oblastí: práce, rodina, vztahy. Jsou vzájemně provázané. Zhroutí-li se jedna, následkem toho se mohou zhroutit všechny.

Každý člověk stráví třetinu ze svého života v práci. Proto není dobré podceňovat význam pracovního prostředí.

Zaměstnanci jsou hlavním faktorem vedoucím k úspěchu firmy. Mnoho zaměstnavatelů si bohužel stále neuvědomuje, že vyšší efektivita dosáhnou pouze za předpokladu zajištění příznivých pracovních podmínek pro své zaměstnance. V případě, že v zaměstnání jsou vytvořeny takové pracovní podmínky a prostředí, které zaměstnancům vyhovují, je velký předpoklad, že firma bude fungovat efektivně a v konkurenci jinými firmami bude ve výhodě.

Díky osobní zkušenosti si autorka vytyčila za úkol prozkoumat pracovní prostředí, vymezit konkrétní faktory, působící v pracovním prostředí a popsat jejich vliv na výkonnost pracovníků ve firmě, kde pracuje více než 12 let.

Cílem praktické části bakalářské práce je zkoumání a zjišťování pocitů zaměstnanců v jejich pracovním prostředí a dalších aspektů, které s daným pracovním prostředím souvisejí.

Celá bakalářská práce je rozdělena do dvou hlavních částí (teoretické a praktické), přičemž každá část se dále větví na větší nebo menší počet podkapitol. První část je ryze teoretického charakteru a má za úkol uvést téma práce a vysvětlit důvody zkoumání zvoleného jevu. Bude uvedena teoretickými východisky z oblasti pracovního prostředí. Posléze budou následovat kapitoly věnující se vzdělávání, komunikaci mezi pracovníky, vzdělávání a školení pracovníků, plánování pro zaměstnance, podnikové kultuře, atd.

Druhá část se zabývá konkrétním výzkumem. Je zaměřena na empirický výzkum formou osobního dotazníku s respondenty v počtu 129 zaměstnanců České

podnikatelské pojišťovny. Cílem je zjištění, zda pracovní prostředí ovlivňuje výkonnost zaměstnanců.

Tato práce má za úkol dojít k poznatkům, které pojmenují faktory důležité v pracovním prostředí, a v závěru povede k návrhům na změny a inovace, jež mohou pomoci ke zjednodušení a ulehčení práce. Práce se bude také zabývat možnostmi zlepšení komunikace mezi zaměstnanci a jejich nadřízenými, pracovními podmínkami a návrhy, co vše lze formou vzdělávání změnit. Pokud zaměstnavatel dokáže věnovat pozornost vytvoření kvalitního a fungujícího pracovního prostředí, povede to k vyšší efektivitě práce, jak kolektivní, tak individuální.

TEORETICKÁ ČÁST

1 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

Pracovní prostředí lze definovat jako soubor činitelů, působících na člověka a jeho činnost v určitém čase a prostředí. Mezi tyto činitele zařazujeme např. hluk, mikroklimatické podmínky, teplo, pracovní prostředky, světlo, osobní pomůcky, technické zařízení pracoviště apod. Tito činitelé pak musí být v souladu s hygienickými, estetickými a psychologickými požadavky zaměstnanců. Prostředí je pak pro pracovníka jednou ze stěžejních pracovních podmínek, které působí na spolehlivost, výkonnost a spokojenost zaměstnanců.

„Podmínky pracovního prostředí zahrnují zejména:

- *prostorové a funkční řešení pracoviště,*
- *fyzické podmínky práce,*
- *optimalizaci techniky a pracovních prostředků,*
- *bezpečnost práce,*
- *organizační podmínky práce,*
- *zdravotně - preventivní péči o zaměstnance,*
- *hygienické podmínky,*
- *sociálně - psychologické aspekty pracovního prostředí.“¹*

„Pracovní prostředí jako soubor materiálních a společenských podmínek pracovního procesu.“²

Pracovní prostředí je pro člověka velice důležité. Aby vykonával pracovní činnost správně a spolehlivě, aby byl v zaměstnání spokojený, musí se hlavně cítit dobře v pracovním prostředí, ve kterém se pohybuje většinu svého času. Jde hlavně o to, aby člověk stačil svými silami, jak duševními tak i tělesnými a aby jeho práce měla smysl. Výkon každého zaměstnance určitě ovlivňuje pracovní prostředí jinak. Každý člověk je individuální. Někomu nevádí hluk pocházející od kolegů, telefonování a z okolní mluvy, druhému může natolik vadit, že není schopen soustředění a tedy ani výkonu.

¹ BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010, s. 16. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.

² KOHOUTEK, Rudolf a ŠTĚPANÍK, Jaroslav. *Psychologie práce a řízení*. Brno: CERM, 2000, s. 52. ISBN 80-214-1552-5.

Potřeby pro bezproblémový výkon práce jsou u každého člověka různorodé. V zaměstnání se proto můžeme setkat i s nespokojeností zaměstnanců s podmínkami, které jim nevyhovují a se stížnostmi na některé nevyhovující aspekty v pracovním prostředí.³

„Nepříznivé podmínky práce můžeme rozdělit na základě míry důsledků jejich působení na člověka, a to:

- *nepříjemné pracovní podmínky, které nezpůsobují snížení pracovního výkonu (např. změna subjektivního hodnocení určitého stavu od příjemného či žádoucího k nepříjemnému či nežádoucímu);*
- *rušivé pracovní podmínky, které mají za následek snížení pracovního výkonu (jako jsou aspekty fyzického pracovního prostředí, např. nedostatečné osvětlení, ale i nevhodné sociálně - psychologické aspekty);*
- *škodlivé pracovní podmínky, jejichž následkem je poškození organismu (např. zranění, otrava, nemoc z povolání)“⁴*

Pro oblast pracovního prostředí lze vymezit šest nezaměnitelných osobnostních typů, typologii šesti modelů, do které lze zařadit určitý druh prostředí. Je možno je chápat, jako dobrou pomůcku při studiu. Zahrnout lze do nich všechny druhy povolání, všechny typy práce:⁵

- **„Manuálně technické profesionální prostředí (REALISTIC / R)**
Pohybové, manuální, manuálně technické nebo technické činnosti, práce s předměty, stroji, nástroji, rostlinami, zvířaty, pracovní činnosti venku – převážně řemeslné profese.
- **Intelektuální (vědecké) profesionální prostředí (INVESTIGATIVE / I)**
Pozorování, studium, zkoumání, analyzování, vyhodnocování jevů, procesů a řešení problémů, vědecké, intelektuální či mentálně náročné činnosti – vědecká činnost – výzkum.

³ KOHOUTEK, Rudolf a ŠTĚPANÍK, Jaroslav. *Psychologie práce a řízení*. Brno: CERM, 2000, s. 137. ISBN 80-214-1552-5.

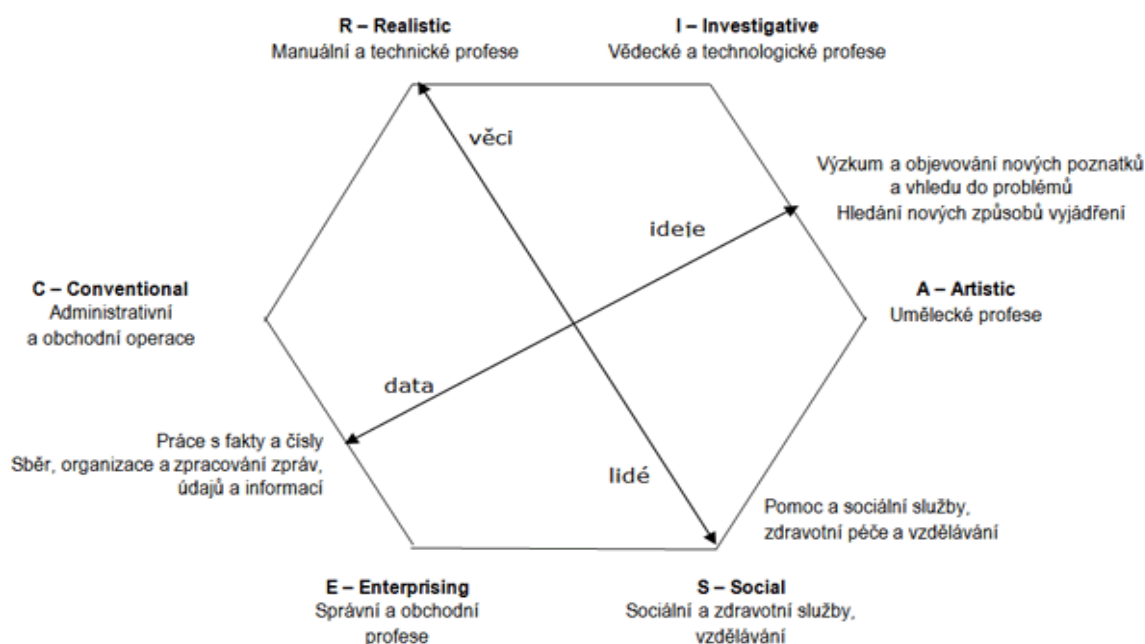
⁴ PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2012, s. 76. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3809-3.

⁵ AUTOR NEZNÁMÝ. *Test osobnosti* [online]. [cit. 2015-10-30]. Dostupné z: <http://test-osobnosti.primat.cz/clanky/metoda-riasec-a-osobnostni-typy/11>

- **Umělecké profesionální prostředí (ARTISTIC / A)**
Umělecké činnosti a umělecká tvorba, „novátorství“, využívání intuice, imaginace, kreativity, práce v nestrukturovaných podmínkách – činnost umělecká.
- **Sociální profesionální prostředí (SOCIAL / S)**
Vzdělávání, informační a poradenské činnosti, lékařství, „pomáhající“ činnosti, pomoc lidem – činnosti vyžadující vysokou míru expresivity, empatie a dobrou úroveň komunikace.
- **Podnikavé profesionální prostředí (ENTERPRISING / E)**
Řízení, ovlivňování a přesvědčování lidí, výkon, obchod, prodej, zisk, náročné řídicí, organizační a ekonomické činnosti – obchodní činnost.
- **Konformní profesionální prostředí (CONVENTIAL / C)**
Systematická a přesná práce s fakty, číslly, daty; administrativní a počítařské činnosti, které kladou důraz na detaily, přesnost a systematickosti podle pokynů druhých lidí – pracovní činnosti vykonávané v jasně strukturovaných podmínkách pracovního prostředí.“⁶

⁶ AUTOR NEZNÁMÝ. *Test osobnosti* [online]. [cit. 2015-10-30]. Dostupné z: <http://test-osobnosti.primat.cz/clanky/metoda-riasec-a-osobnostni-typy/11>

Graf 1: Hollandův model pracovního prostředí
 „Hollandův hexagonální model pracovních prostředí“⁷



Zdroj: AUTOR NEZNÁMÝ. *Test osobnosti* [online]. [cit. 2015-10-30]. Dostupné z: <http://test-osobnosti.primat.cz/clanky/metoda-riasec-a-osobnostni-typy/11>

Většina pracujících se v pracovní době pohybuje v prostředí, kde na ně působí mnoho vnějších faktorů. Faktory mají dopad na chování, přizpůsobování a prožívání zaměstnanců. Odráží se hlavně ve výsledku práce. Pro velkou pracovní zátěž jsou zaměstnanci unavení, jak psychicky tak i fyzicky.

1.1 Pracovní prostředí a jeho rozdělení

Pracoviště představuje dílčí jednotku pracovního prostředí v rámci dané organizace. Je tedy vymezeno v podobě konkrétního pracovního prostoru. V ideálním případě je v kanceláři umístěn pouze jeden zaměstnanec, nicméně v praxi bereme v potaz rozmezí 1 až 4 zaměstnanci na jednu kancelář.

⁷ AUTOR NEZNÁMÝ. *Test osobnosti* [online]. [cit. 2015-10-30]. Dostupné z: <http://test-osobnosti.com/clanky/metoda-riasec-a-typy-pracovniho-prostredi/12>

Typy pracovišť:

Open space – kancelář - velký prostor, rozdělený mnohdy pouze nízkou deskou. Jednotlivá pracovní místa od sebe navzájem bývají dělena nízkými příčkami nebo ničím. Skříně a skříňky jsou většinou mimo, někde na chodbách v okolí. Většinou u stolu najdeme police, kde je možnost odkládání materiálu. Kabele a elektroinstalace jsou zabudovány uvnitř, tedy vizáž kanceláře je zachována. Jak telefonování, tak jakýkoli okolní hluk, může vadit sousedícím. Pro tyto případy je k dispozici buď oddělené místo na telefonování, nebo v případě ruchu od mluvení lze použít sluchátka. Pracuje zde obvykle větší počet zaměstnanců najednou.

Tabulka 1: Klady a zápory tohoto typu pracoviště

+ KLADY	- ZÁPORY
Konkurenční a soutěživé prostředí	Ztráta soukromí
Nižší provozní náklady	Vyšší chybovost při práci
Rychlejší komunikace mezi zaměstnanci (interní)	Ztížení koncentrace na práci
Vyšší produktivita práce	Hluk
Lehčí kontrola nad zaměstnanci	Vyšší nemocnost, lehký přenos bacilů (např. při chřipkové epidemii) ⁸

Zdroj: MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Klady a zápory* [online]. [cit. 2015-10-30].
Dostupné z: file:///C:/Users/asus/Desktop/Optimalni_pracovni_prostredi.pdf

Klasická kancelář – je pravým opakem otevřené kanceláře. Uzavřená místnost, ve které pracuje méně pracovníků než v otevřené kanceláři. Většinou se jedná o počet od jednoho do čtyř pracovníků. Soustředění na práci a větší soukromí je dalším specifickým uzavřené kanceláře. Z hlediska zaměstnavatele může být nevýhodou menší možnost kontroly zaměstnanců a horší možnost rychlé interní komunikace. Tento typ pracoviště se stal velmi oblíbeným.⁹

⁸ Zdroj: MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Klady a zápory* [online]. [cit. 2015-10-30].
Dostupné z: file:///C:/Users/asus/Desktop/Optimalni_pracovni_prostredi.pdf

⁹ BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010, s. 24. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.

1.2 Spokojenost v zaměstnání

Pojem „spokojenost“ obecněji reprezentuje výraz, který má velmi blízko k osobnímu štěstí, blahu jedince či společnosti. Běžně je tedy spokojenost spojována pouze s určitými stavy po dosažení daných cílů a nachází vyjádření v konstatování, že je výsledkem uspokojení potřeb. Pracovní spokojenost jako jev je studován již od 30.tých let 20. století. Ani dnes není pracovní spokojenost zcela jednoznačně chápána. Dobré pracovní podmínky nejenže pracovníky pozitivně ovlivňují, ale mají rovněž vliv na jejich ochotu pracovat. Spokojenost pracovníků má kladný dopad i na objektivní stránky jako jsou efektivita, výkonnost nebo kvalita výsledků. Pracovní spokojenost (spokojenost v práci) je považována za jednu nejdůležitějších potřeb člověka pro životní vyrovnanost. Jedním z důležitých faktorů je též odměňování a chvála pracovníků. Chvála se zaměřuje na úspěch nebo dosažené výsledky. Pracovníka tedy obvykle pochválíme, když odvedl kvalitní práci, nebo když naplnil nebo předčil naše očekávání. Koneckonců organizace existuje proto, aby plnila své poslání. Když zaměstnanec nebo pracovník významně přispěje k naplnění tohoto cíle, je správné ho za jeho práci ocenit. Pochvala se obvykle zaměřuje na konkrétní úkol. Účinná slovní chvála je konkrétní. Čím lépe dokážete pracovníka nebo zaměstnance „přistihnout“, jak plní úkol správně, a na tento konkrétní úkol nebo chování upozornit, tím vyšší je pravděpodobnost, že se dané jednání zase objeví.¹⁰

„Pracovní spokojenost není chápána zcela jednoznačně. Můžeme ji uchopit jako spokojenost zaměstnanců s prací a pracovními podmínkami (součást personální politiky organizace) nebo jako nutnou podmínku pro efektivní využívání pracovní síly.“¹¹

1.2.1 Syndrom vyhoření

Při nástupu do zaměstnání bývají lidé obvykle plni nadšení a energie. Po nějakém čase se však toto nadšení může vytratit a z práce se stane nutnost, někdy až utrpení.

¹⁰ PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2012, s. 162. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3809-3.

¹¹ PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2012, s. 178. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3809-3.

Tahle nespokojenost může přerůst ve frustraci provázenou zklamáním, neřešenými problémy a pochybováním o svých schopnostech a smyslu práce samé. Nebudeme-li s tím něco dělat, dostaví se apatie a práce se stane obtížným stereotypem. A právě v této situaci se projeví syndrom přepracování neboli vyhoření.

Příznaky syndromu vyhoření ovlivňují nejenom jednotlivce samotného, ale také kvalitu jeho práce. Postižení jsou častěji a déle nemocní. „*Mnohokrát se problém rozpozná velmi pozdě, než okolí diagnostikuje jeho stav jako postižení.*“¹²

Symptomů syndromu vyhoření je velmi mnoho.

Vyčerpání

Postižený se cítí emočně (sklíčenost, bezmoc, beznaděj, pocity strachu, prázdnoty, apatie, ztráta sebekontroly i odvahy, pocity osamocení aj.) a fyzicky vysílený (nedostatek energie, slabost, chronická únava, svalové napětí, bolesti zad, snížená imunita, poruchy spánku, poruchy paměti a soustředění, kardiovaskulární a zažívací potíže aj.).

Odcizení

Pod tímto pojmem si můžeme představit postupnou ztrátu idealismu, cílevědomosti a zájmu. Člověk vykazující tento symptom má ke své práci a svému okolí odosobněný, téměř lhostejný vztah. Počáteční pracovní nadšení slábne a nastupuje cynismus. Zvláštním projevem odcizení je přezíravý postoj člověka k jeho okolí, které může přerůst až v pohrdavé, sarkastické a agresivní chování. Klienti jsou chápáni jako přítěž, nadřízení jako ohrožení a spolupracovníci jako něco obtížného.

Pokles výkonnosti

Pro člověka trpícího tímto symptomem je charakteristická ztráta důvěry ve vlastní schopnosti. Jde sice o subjektivní pocit, ale k jistému oslabení pracovní výkonnosti skutečně dochází. Postižený k běžným úkolům potřebuje daleko více času a energie.¹³

¹² TOŠNER, Jiří a TOŠNEROVÁ, Tamara. *Burn – Out syndrom: Syndrom vyhoření*. Pracovní sešit pro účastníky kurzů. Praha: Hestia, 2002, s. 8. ISBN neuvedeno.

¹³ TOŠNER, Jiří a TOŠNEROVÁ, Tamara. *Burn – Out syndrom: Syndrom vyhoření*. Pracovní sešit pro účastníky kurzů. Praha: Hestia, 2002, s. 4. ISBN neuvedeno.

Karoshi – smrt z pracovního stresu

Vyhroceným příkladem důsledku neřešení pracovního stresu je karoshi. Je to japonský výraz pro smrt z přepracování. Lidé v Japonsku jsou známí svojí pracovitostí a oddaností k firmě. Pracovníci kvůli obavě ze ztráty zaměstnání pracují i 16h denně, včetně víkendů. Jsou tak unavení, že usínají v hromadných prostředcích, školáci usínají ve škole. Častým jevem je pak úmrtí z přepracování, včetně mnoha sebevražd. Nejvíce se sebevraždy vyskytují u mužů kolem 50 let. Japonská vláda byla nucena vydat směrnici umožňující odškodňování pozůstalých po živitelích rodiny, kteří z přepracování spáchali sebevraždu. Týká se to jen obětí sebevražd, u nichž byla nadměrná a dlouhodobá práce prokázána. Častou příčinou je strach ze ztráty zaměstnání, ale také obavy z neúspěchu, či přehnaně vysoké požadavky ze strany nadřízených. Objevují se však i úmrtí nesebevražedná, celkové selhání organismu v důsledku nedostatku odpočinku a zdravé životosprávy. Japonský „workoholismus“ je velmi negativním společenským jevem.¹⁴

1.2.2 Stres a vliv na pracovní prostředí

Pracovní prostředí se v poslední době stává pro většinu zaměstnanců zdrojem a příčinou stresu a stresových situací. Povinností zaměstnavatele by měla být snaha zajistit všem svým zaměstnancům dobré pracovní podmínky bez vlivu nejrůznějších stresových faktorů. Stres vede k mnoha zdravotním a psychickým omezením negativně ovlivňujícím pracovní výkon. Pokles pracovní výkonnosti vede posléze ke stížnostem a dohadům ze strany nadřízeného. Každý vedoucí pracovník či nadřízený by měl být důkladně proškolený a vědět, jak se v takových situacích správně chovat. Tomuto problému lze samozřejmě předcházet. Stará-li se zaměstnavatel řádně o své zaměstnance a vytváří jim vhodné podmínky, naslouchá - li jejich problémům a

¹⁴ DĚDINA, Jiří a CEJTHAMR, Václav. *Management a organizační chování: manažerské chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv v řízení organizací*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, s. 212. s. Expert (Grada). ISBN 80-247-1300-4.

vyvíjí snahu k jejich řešení, odměnou mu bude spokojenost pracovníků, vyšší pracovní výkonnost i nízká míra fluktuace.¹⁵

Tabulka 2: Na pracovníky působí v zaměstnání mnoho stresorů

Hluk a vibrace	<ol style="list-style-type: none"> 1. Velká hlučnost / jak z pozice kolegů či kolegyň, tak i přístrojová hlučnost/. 2. Vysoké impulsy či tóny / přístrojová technika, nadměrné hodnoty/.
Osvětlení	<ol style="list-style-type: none"> 1. Barevné odstíny, nerovnoměrně umístěné 2. Nevhodná barva
Chemické a klimatické podmínky	<ol style="list-style-type: none"> 1. Různé výpary a plyny zdraví škodlivé 2. Obtěžující výpary či zápach 3. Nepřiměřené proudění klimatizace 4. Proměnlivá teplota – vlhkost nebo naopak sucho vzduchu
Svalová a senzorická zátěž	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rozložení pohybů – nerovnoměrné, trvalý sed či stání 2. Omezení a přesnost pohybů 3. Prostorová omezení – malý prostor 4. Viditelnost 5. Sledování jednoho místa 7. Nároky na přesnost – rozlišování údajů¹⁶

Zdroj: ŠTIKAR, Jiří. *Psychologie ve světě práce*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2003, s. 81. ISBN 80-246-0448-5.

Rozlišujeme 2 druhy:

- Eustres - je stres, který nás naplňuje energií, přivádí radost a příjemnou náladou;
- Distres - je nepříjemný stres, který působí škodlivě.

¹⁵ ŠTIKAR, Jiří. *Psychologie ve světě práce*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2003, s. 81. ISBN 80-246-0448-5.

¹⁶ ŠTIKAR, Jiří. *Psychologie ve světě práce*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2003, s. 81. ISBN 80-246-0448-5.

„Stresory

Jedná se o negativní faktory, které člověka zatěžují. Na člověka může působit jeden stresor nebo i více stresorů najednou.

- **Fyzikální faktory** – často se projevují v pracovním prostředí. Stres vzniká při dlouhodobém působení prudkého světla, nadměrného hluku a radiace, atd;
- **Fyziologické faktory** – stres vzniká při přetěžování těla člověka, nedostatku pohybu či nevhodném stravování, atd;
- **Psychické faktory** – postihují člověka v pracovních i soukromých záležitostech. V pracovním prostředí se mohou týkat pracovního zatížení, velké odpovědnosti či termínů stanovených úkolů;
- **Sociální faktory** – stres vzniká z konfliktů s dalšími kolegy, nadřízenými či podřízenými. Nejasná komunikace, nedocení či šikana na pracovišti;
- **Traumatické faktory** – události, které postihly téměř každého člověka např. úmrtí, rozvod, ztráta zaměstnání, atd;
- **Vznik stresu v dětském věku** – vystavení stresu v dětství v nás může zanechat celoživotní obavy a stres. ¹⁷

Stres na pracovišti může mít rozmanitou podobu. Může se jednat o záležitosti organizační, a to jak u samotného pracovního procesu (např. monotónní pásová výroba, časová tíseň dělníka u pásu), tak i nejistoty při změně vlastníka firmy nebo při restriktivních reorganizacích (hrozba propouštění ze zaměstnání). Spouštěčem stresu může být také nefungující komunikace s nadřízenými a ostatními kolegy, nebo narušená solidarita vyvolaná snahou po maximálním výkonu a výdělku, a tím i narušené mezilidské vztahy.¹⁸

Důležitou roli hraje také karierní postup – stresově může působit jak nepřiměřený karierní růst se zvýšením nároků, tak i frustrace z vynechání a přehlížení při povyšování. Neujasněné postavení a budoucnost pracovníka ve firmě, a z toho plynoucí pocit nejistoty, patří k hlavním stresorům na pracovišti. Zvláštním a častým stresovým faktorem je práce na směny. Narušení spánkového rytmu z důvodu střídání

¹⁷ VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011, s. 48. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3174-2.

¹⁸ VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011, s. 42. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3174-2.

směn, nedostatečný spánek ve dne při nočních směnách (nedostatek tmy) i z toho plynoucí rodinné problémy jsou významnými příčinami stresu. Přízpůsobení se změněnému biorytmu při změnách směn není nikdy dokonalé. Existují i rozpory v tom, jak často se směny mají střídát. K tomu přistupuje i narušování soukromého života prací o víkendech. Nezanedbatelným faktorem při střídavém provozu je narušená struktura stravování, zejména při nočních směnách. Důležitou roli při práci na směny hraje zdravotní stav. Střídání směn zhoršuje kompenzaci u diabetiků, není vhodné pro jedince s poruchami spánku, a zejména s gastrointestinálními poruchami. Pracovníci zaměstnaní ve směnném provozu potřebují ještě více než ti, kdo pracují v provozu jednosměnném, vzdělaného závodního lékaře.¹⁹

1.2.3 Komunikace a vztahy mezi zaměstnanci

Pracovní vztahy jsou především ovlivňovány vnitropodnikovou komunikací. Strategie komunikace se týká plánování, kontroly všech systémů a metod. Komunikaci lze rozdělit na verbální, jako jsou např. schůze, školení a systémy informování pracovníků a neverbální, to je např. pomocí intranetu, podnikových časopisů či novin nebo různých informačních nástěnek.²⁰

„Strategie vnitropodnikové komunikace by měla být založena na analýze:

- *toho, co chceme říci,*
- *toho, co chtějí slyšet pracovníci,*
- *problémů, které se vyskytují při sdělování a přijímání informací.“²¹*

¹⁹VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011, s. 112. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3174-2.

²⁰ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, c2002, s. 523. Expert (Grada). ISBN 80-247-0469-2.

²¹ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, c2002, s. 524. Expert (Grada). ISBN 80-247-0469-2.

1.3 Vzdělávání mimo zaměstnání

Ve zvláštních kurzech nebo ve vzdělávacích zařízeních se můžeme zdokonalovat různými typy vzdělávání. To pomáhá sladit znalosti a dovednosti vzdělávaného pracovníka s potřebami firmy.

Vzdělávání mimo zaměstnání můžeme rozdělit do několika skupin:

Distanční vzdělávání

Distanční vzdělávání (dále jen DiV) se dá charakterizovat jako forma multimediálního studia, při kterém vzdělavatelé a studující jsou v průběhu studia odděleni neomezenou a mnohdy velkou vzdáleností. Je kladen důraz na samostatnost při studiu a je tedy opakem prezenčního studia /face to face/. Studium dělíme na tři generace. První generace: distanční vzdělávání na dálku poštou, korespondencí. Druhá generace: multimediální audio, video, PC. Třetí generace: vzdělávání na internetu, jako je např. e-learning. S tímto typem studia má autorka vlastní zkušenost při studiu anglického jazyka. Soubor je nainstalován kdekoli na PC, tabletu či telefonu, nebo je přístupný na internetu a umožňuje flexibilní studium dle časových možností studenta. Každodenním učením a plněním úkolů se student posouvá a postupuje dál. Při kontrole lektora /tutora/ student dostává zpětnou vazbu o dosažených výsledcích a případných rezervách. Studijní program je proto z větší části založen na samostudiu. Lekce se nemusí studovat najednou, lze si je rozdělit a přizpůsobit časovému rozvrhu a také zvolit tempo, které vyhovuje danému studentovi. Tento typ studia také vyžaduje vysoké nároky na organizaci času a vůli studenta. V dnešní době již existuje několik univerzit, které vzdělávají své studenty v distančním vzdělávání a udělují ve většině případů prestižní titul MBA. Online alternativa tradičních vzdělávacích institucí je nenahraditelná pro ty, kteří se z různých důvodů nemohou zúčastnit běžného studia. Všem účastníkům distančního studia jsou poskytovány podpůrné vzdělávací služby ve střediscích k tomu určených.²²

Studium je umožněno v různých typech kurzů, od jednooborových kurzů až po konkrétní ucelené studium, a ve všech stupních, od základního až po studium

²² ZLÁMALOVÁ, Helena. *Distanční vzdělávání a eLearning: učební text pro distanční studium*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2008, s. 89. ISBN 978-80-86723-56-3.

magisterské. Distanční studium lze mít kdykoliv s sebou v přenosné formě pomocí počítačů, tabletů i chytrých telefonů. Takový způsob vzdělávání je velmi efektivní a těší se stoupající popularitě studentů. Nejedná se vždy jen o mladé začínající studenty, ale i o střední věkovou vrstvu. Distanční způsob učení je vnímán jako vzdělávací projekt, který dokonale naplňuje ideu online vzdělávání, kdy cílem je možnost studovat z jakéhokoliv místa s připojením k internetu. Studenti se rozhodují, co, kdy, kde a jakým tempem se budou učit.²³

E-learning

E-learning – elektronické vzdělávání probíhá interaktivně s využitím internetu a uskutečňuje se v globálním výukovém prostředí, kdekoli - kdykoli, jak náročně kdo chce. Rozvoj techniky přinesl nové možnosti pro vzdělávání. Počítače, notebooky, internet nebo mobilní telefony umožňují rozvoj vzdělávání, zvyšují jeho dostupnost a nabízejí nové prostředky učení. E-learning přináší moderní metody vzdělávání, usnadňuje učení a činí je zábavnějším. E-learning pracuje s principem dobrovolnosti, důležitá je tedy motivace studenta. Provoz e-learningu je také často závislý na lidské podpoře, ať už jde o kvalifikované IT pracovníky, pracovníky vývoje obsahu e-kurzů nebo konzultanty. Elektronické učení se dokáže rovněž přizpůsobit stylům učení a tempu jedince a usnadňuje učení také osobám s postižením. Pojem e-learning je velmi široký a skrývají se pod ním různé aplikace informačních a komunikačních technologií v oblasti vzdělávání.²⁴

Multimedia

Multimedia – používání tohoto označení výrazně posílilo v 80. letech s masovým nástupem kazet a videonahrávek. V 90. letech je ovlivněno rozšířením počítačů a jejich příslušenství. Rychlý rozvoj počítačových technologií umožnil práci s obrazově a zvukově dokonalými produkty. Polovina 90. let pak znamená nástup počítačových sítí a nástup nového celosvětového média – internetu. Multimedialnost u distančního vzdělávání znamená překonávání vzdálenosti využitím všech dostupných prostředků,

²³ ZLÁMALOVÁ, Helena. *Distanční vzdělávání a eLearning: učební text pro distanční studium*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2008, s. 89. 8ISBN 978-80-86723-56-3.

²⁴ ZOUNEK, Jiří a SUDICKÝ, Petr. *E-learning: učení (se) s online technologiemi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 129. ISBN 978-80-7357-903-6.

kterými lze ukazovat učivo – tj. tištěnými texty, počítačovými programy, záznamy, e-maily, rozhlasovými i televizními programy, videokonferencemi. Systém je použitelný pro každou úroveň. Zahrnuje širokou škálu vzdělávání od krátkých kurzů až po vysokoškolské studijní programy. Jeho účastníkem může být každý, kdo je schopen na odpovídající úrovni samostatně studovat a má vlastní cíl, kterého chce dosáhnout.²⁵

Internet

Internet – vysvětlovat v dnešní době pojem internet je asi zbytečné. V době, kdy celá civilizace je zahlcena tímto fenoménem. Již děti v mateřské škole se s internetem seznamují.

Pokud se podíváme na úlohu internetu, může mít v podstatě dvě roviny:

Rovinu pasivní

Rovina pasivní – internet slouží k nahrazení klasické komunikace mezi institucí a studujícím. Internet slouží ke zveřejnění všech informací o studiu u konkrétní instituce, nebo informací organizačního charakteru.²⁶

Rovinu aktivní

Rovina aktivní – internet slouží ke skupinovým online diskuzím mezi studujícími a vyučujícími nebo jako nástroj přístupu ke studijním materiálům.²⁷

1.3.1 Vzdělávání mimo zaměstnání, jeho silné a slabé stránky

Výhody e-learningu je lépe vztáhnout ke konkrétní skupině uživatelů, kteří s ním pracují. Zájmy konkrétních uživatelů nemusí být stejné a to, co je například výhodou pro organizaci, která e-learning provozuje, nemusí zajímat studenty, kteří

²⁵ ZOUNEK, Jirí a SUDICKÝ, Petr. *E-learning: učení (se) s online technologiemi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 129. ISBN 978-80-7357-903-6.

²⁶ ZOUNEK, Jirí a SUDICKÝ, Petr. *E-learning: učení (se) s online technologiemi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 184. ISBN 978-80-7357-903-6.

²⁷ ZOUNEK, Jirí a SUDICKÝ, Petr. *E-learning: učení (se) s online technologiemi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 184. ISBN 978-80-7357-903-6.

se v e-learningu učí, a naopak. Mezi výhody e-learningu můžeme řadit strukturovanost (uspořádání informací do přehledných modulů), personalizaci (propojení s blogy, portfolii, komunitami), dostupnost kdykoliv, individualizovaný přístup k uživateli (student vyhledává potřebné informace, systém je interaktivní), rychlejší vstřebání informací studenty (student dostává informace, které vyžaduje v interaktivní formě, školení je ušito studentům přímo na míru), lépe zapamatovatelná forma informací (lépe vybavitelná prezentace informací), větší testování znalostí, zvyšování znalostí v oblasti ICT, shodný obsah pro všechny studenty (každý dostává stejné informace, stejné materiály) nebo vyšší míra interaktivity (multimediální prvky zvyšují dynamičnost kurzu, simulace). Společnosti a organizace zase využívají e-learningu kvůli výhodám jako jsou nižší náklady na vzdělání (odpadají náklady na dopravu, ubytování, tisk materiálů), modularizace (rychle vstřebatelné znalosti, malé části logicky spjatého obsahu, rychlá aktualizovatelnost), větší aktuálnost informací, synchronizace dostupných zdrojů, prezentace nejaktuálnějších materiálů a snadná administrace kurzů. Kvalita a služby při distančním studiu při dokonale sehraném týmu přináší výsledky.²⁸

Velkou výhodou tohoto způsobu studia je možnost vybrat si studium podle své potřeby. Účastníkem studia tak může být každý bez rozdílu vzdělání a věku, pokud chce samostatně studovat a ovládá základy informačních technologií. V některých případech je výhodou velká volnost v přístupu ke vzdělání, distribuce materiálů ke studiu – studijních opor či programů, nahrávaných přímo na osobní počítač.

Nevhodnost e-learningu se projevila pro určité typy kurzů (manuální přístup k aplikaci znalostí), rovněž pro určité typy studentů (nehodící se pro sluchové a pohybové typy studentů). Dále se objevuje problematika s ovládním ICT u starších lidí, kteří se neradi učí ovládat nové technologie. Rovněž se vyskytují problémy se špatným řešením interaktivity (přesycenost elektronickými zprávami, nejasné instrukce, problémy technické i netechnické, nedostatek odezvy), nízkou úroveň obsahu, která je důsledkem malé zkušenosti s vývojem kurzů nebo s vysokými náklady na tvorbu kvalitního obsahu s interaktivními prvky. V neposlední řadě jsou velkou nevýhodou vysoké počáteční náklady (vývoj a implementace znalostních bází, tvorba materiálů) a rovněž setkání žáka s tutorem není vždy podle představ studenta, mnohdy

²⁸ ZOUNEK, Jiří a SUDICKÝ, Petr. *E-learning: učení (se) s online technologiemi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 215. ISBN 978-80-7357-903-6.

je časově omezeno. Zpětná vazba s tutorem je velice důležitá. Díky konzultacím s tutorem získává student cenné rady a informace.²⁹

²⁹ ZOUNEK, Jiří a SUDICKÝ, Petr. *E-learning: učení (se) s online technologiemi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 215 ISBN 978-80-7357-903-6.

2 VZDĚLÁVÁNÍ OBECNĚ

Vzdělávání je činnost, která má nebo by měla každému člověku pomoci dosáhnout určitého cíle. Naučit se dělat věci tak, jak je to správně, využívat svých dovedností a znalostí. V současné době se na úroveň našeho vzdělání upírá stále větší pozornost. Vzdělávání nabízí širokou škálu činností. Studium na škole, online kurzy, různé typy školení, jak na pracovišti, tak i soukromě. *„Učení můžeme chápat jako proces, při němž získáváme nebo rozvíjíme:*

- *znalosti,*
- *porozumění,*
- *dovednosti,*
- *změny chování,*
- *sociální a emoční kompetence (např. sebedůvěru) a změny postojů*³⁰

Vzdělávání se může rozdělit na několik fází: plánování vzdělávání, příprava ke vzdělávání, výběr tématu vzdělávání, cíle, metody a techniky. Předem je třeba si ujasnit časové období, určit si místo ke studiu a popř. stanovit náklady. Posléze si vybrat vzdělávací instituci buď soukromou, nebo firemní. *„Firemní, neboli také podnikové vzdělávání, je vzdělávací proces organizovaný podnikem/firmou. Zahrnuje jak vzdělávání v podniku, tak i vzdělávání mimo podnik. Jedná se o systematický proces změny pracovního chování, úrovně znalostí a dovedností.*³¹

Vzdělávání se vztahuje na povinnou školní docházku. Aby škola vyhovovala požadavkům společnosti, státu nebo rodiny, rozdělujeme ji v současné době do čtyř odvětví.

- **Předškolní vzdělávání** – pro předškolní děti ve věku od tří do šesti let;
- **Základní vzdělávání** – povinná základní devítiletá škola;
- **Střední vzdělávání** – čtyřletý obor s ukončením maturitní zkoušky;
- **Vysokoškolské vzdělávání** – je rozděleno do třech stupňů;
 - Bakalářské studium – titul Bc.;

³⁰ BARTÁK, Jan. *Vzdělávání ve firmě*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2007, s. 12. Management studium. ISBN 978-80-86851-68-6.

³¹ BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010, s. 11. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.

- Magisterské studium – titul Mgr.,Ing., nebo doktorský titul např. MUDr., JUDr.;
- Doktorské studium – titul Ph.D.³²

2.1 Zaměstnání a rozvoj zaměstnanců

Rozvoj a rozšíření znalostí a dovedností u zaměstnance je důležitou aktivitou vzdělávání. Je to proces směřující k dosažení kvalitního výkonu v určitém okruhu či v určité činnosti. Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců je důležitý jak z hlediska celé firmy, tak i z hlediska jednotlivce. Identifikace vzdělávacích potřeb: z hlediska celé firmy je třeba získávat informace o potřebě vzdělávacích aktivit a na jejich základě vytvářet každoroční plány vzdělávání v souladu s rozpočtem na vzdělávání. Důraz kladený na vzdělávání ve firmě je jeden z faktorů efektivního a úspěšného využití pracovní síly. Ve výrobních firmách je školení povinné ze zákona. Ve společnostech s mezinárodní zaměstnaností, v nichž jsou často zaměstnání cizinci, je vytvářen tlak na ovládnutí jazyka u všech zaměstnanců. Firma vytváří plán aktivit ke vzdělávání, ke kterým jsou podle dohody se vzdělávacími organizacemi nebo lektory přiřazovány termíny, na něž se zaměstnanci mohou přihlásit. Pokud se zaměstnanci nedostává dostatečného školení, často to končí odchodem z firmy.³³

Vzdělávání znamená investovat do zaměstnanců za účelem zdokonalení jejich znalostí a dovedností a následně zlepšení jejich výkonu. „*Péče o vzdělání pracovníků vytváří pověst podniku, velký rozvoj informačních technologií, nutnost snižování nákladů podniků, proměnlivost lidských potřeb a trhu je výraznější, což si vynucuje větší pružnost pracovníků.*“³⁴

Vzdělávání rozdělujeme na:

- „**Formální vzdělávání** – představuje proces řízení učení a vyučování. Vyznačuje se jasnou cílovou orientací, dlouhodobým, řízeným, přímým, bezprostředním,

³² BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010, s. 34. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.

³³ BARTÁK, Jan. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha 201 Praha Univerzita Jana Amose Komenského, 2015, s.75. ISBN 978-80-7452-113-3.

³⁴ AUTOR NEZNÁMÝ. *Needful* [online]. [cit. 201-10-30]. Dostupné z: <http://www.needful.cz/nase-clanky>

soustavným a plánovitým pedagogickým působením opírajícím se o curriculum, a realizovaným ve školské vzdělávací soustavě.

- **Neformální vzdělávání** – představuje řízený proces zabezpečovaný nejrůznějšími mimoškolními vzdělávacími institucemi, organizacemi, apod. umožňující účastníkům osvojit si, ve více či méně participativním prostředí, jistý okruh parciálních znalostí a dovedností. Dochází při něm obvykle k přímému působení lektora na účastníka vzdělávání a i naopak účastník reaguje, aktivně vstupuje do kontaktu, dává lektorovi zpětnou vazbu (co pochopil, kde tápe, jakým směrem se jeho další uvažování ubírá, apod.) a umožňuje lektorovi pružně reagovat, usměrňovat vzdělávací proces podle konkrétních podmínek“.³⁵

2.1.1 Plánování pro zaměstnance

Všechny vzdělávací programy je třeba vytvářet na míru, individuálně. Je neustále potřeba vše kontrolovat a soustavně rozvíjet. Je důležité stanovit si cíle, délku, obsah a místo, kde se bude vzdělávání uskutečňovat, na pracovišti nebo mimo ně.³⁶

K dosažení správných cílů musí organizace shromáždit rozhodující informace. Plánování vychází vždy ze strategie organizace. Aby docházelo ke zkvalitnění zaměstnanecké struktury, musí mít podnik potřebný počet schopných zaměstnanců, kteří umějí, znají, jsou motivovaní. Mnoho potřebných činností v rámci plánování se netýká pouze personalistů, ale také manažerů a vedoucích. K těmto úkolům patří např. vytipování potřeby nových pracovníků, jejich motivování, odměňování aj. Tím dochází neustále k dosahování cílů organizace a naplňování strategie firmy. Personalisté pak v rámci své náplně řeší např. plánování rozvoje zaměstnanců nebo potřeb pracovníků. Aby plánování bylo efektivní, musí splňovat zásady jako znát a respektovat strategii organizace. Cyklus plánování činností organizace a cyklus personálního plánování by měly být časově sladěny, personální plánování by mělo být celoorganizační záležitostí. I přesto, že plánování je jednou ze základních činností

³⁵ BARTÁK, Jan. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha 201 Praha Univerzita Jana Amose Komenského, 2015, s. 7. ISBN 978-80-7452-113-3.

³⁶ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, c2002, s. 503. Expert (Grada). ISBN 80-247-0469-2.

managementu společnosti, měli by se na něm podílet i ostatní pracovníci. Tak může docházet k uspokojování sociálních potřeb a k zvyšování spokojenosti z pracovního výkonu. Ten je v rámci dalšího personálního procesu řízen a následně vyhodnocován.³⁷

2.2 Personální útvar a firemní kultura

Personální útvar je jedno z nejdůležitějších oddělení ve firmě. Soustřeďuje se na vše, co se týká zaměstnance v pracovním procesu ve firmě. Toto oddělení zajišťuje personalistiku se všemi personálními činnostmi. Zabývá se zaměstnaneckými vztahy, operativním personálním plánováním, organizačními záležitostmi, vedením kontroly a evidence. Personální management vyhledává a získává nové pracovníky. Soustřeďuje se rovněž na osobní uspokojení pracovníků a jejich profesní a sociální rozvoj. Zajišťuje školení pracovníků, jádrem jeho činnosti je motivace pracovníků, vedení pracovníků, pracovní agenda, atd. *„Jedinečná podoba konkrétní podnikové kultury pak vyplyne z toho, jakým způsobem a v jakém poměru se tyto subkultury zkombinují a jak se vzájemně ovlivňují.“*³⁸

Kultura každé organizace se skládá ze čtyř odlišných subkultur.

- Kultura moci – moc je soustředěna v rukou jediné osoby nebo malé skupiny;
- Kultura rolí – podniky s touto kulturou mají hierarchickou strukturu. Pracovníci pracují podle popisu a dodržují postupy;
- Kultura úkolů – týmová práce. Po dokončení je tým rozpuštěn;
- Kultura osob – vlastní potřeby před loajalitou k organizaci.³⁹

Firemní kultura vede k dosažení podnikových cílů a k rozvoji zaměstnanců. Personální strategií můžeme rozumět dlouhodobé plánování lidských zdrojů v organizaci, abychom pokryli potřebu pracovníků. *„Strategické řízení lidských zdrojů je přístup k rozhodování o záměrech a plánech organizace, týkajících se charakteru*

³⁷ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015, s. 112. ISBN 978-80-7261-288-8.

³⁸ MCGRATH, James a BATES, Bob. *89 nejdůležitějších manažerských teorií pro praxi*. 1. vydání. Praha: Management Press, 2015, s. 124. ISBN 978-80-7261-382-3.

³⁹ MCGRATH, James a BATES, Bob. *89 nejdůležitějších manažerských teorií pro praxi*. 1. vydání. Praha: Management Press, 2015, s. 22. ISBN 978-80-7261-382-3.

zaměstnávání lidí a strategie, politiky a praxe získávání, vzdělávání a rozvoje pracovníků, řízení pracovního výkonu, odměňování a pracovních vztahů.“⁴⁰ Strategické řízení lidských zdrojů je konkrétní činnost, která má jasný cíl, který si organizace sama stanovila.

2.2.1 Výběr a získávání pracovníků

Personální oddělení vytváří vše potřebné pro člověka v pracovním procesu. Personalista zařizuje jeho nástup do zaměstnání, organizaci, zařazení v souvislosti s jeho prací a rovněž zajištění jeho osobního uspokojení z vykonávané práce a jeho pracovního a sociálního rozvoje. Pro personální útvar je výběr a získávání nových pracovních sil jedním z nejdůležitějších úkolů. Musí zajistit, aby byl vybrán odpovídající kvalitní zaměstnanec pro vykonávání konkrétní pracovní pozice a s nejlepšími předpoklady pro danou práci. Součástí personální činnosti při získávání nových pracovních sil je i nabídka podpory vzdělávání svých nastávajících zaměstnanců.⁴¹

- **Vytváření a analýza pracovních míst** – aktualizace pracovních míst, definování pracovních úkolů pro konkrétní pracovní pozice;
- **Získávání, výběr a přijímání pracovníků** – příprava veškeré administrativy, formuláře pro vyplňování veškerých údajů, zveřejňování informací o volných pracovních místech, určení způsobů a metod pokrytí potřeb pracovníků;
- **Rozmíst'ování pracovníků** – zařazování pracovníků do pracovních funkcí, přesuny pracovníků v organizaci, nástup nebo ukončování pracovního poměru;
- **Hodnocení pracovníků** – příprava, formy hodnocení pracovního výkonu a chování pro potřeby systému odměňování, hodnocení nároků jednotlivých prací a funkcí pro podnikové katalogy prací a tarifní systémy;
- **Odměňování** – podle účasti na výsledku, pracovní motivace;
- **Vzdělávání** – kurzy, školení, rekvalifikace;

⁴⁰ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s. 2002, s. 51. ISBN 80-247-0469-2.

⁴¹MCGRATH, James a BATES, Bob. *89 nejdůležitějších manažerských teorií pro praxi*. 1. vydání. Praha: Management Press, 2015, s. 98. ISBN 978-80-7261-382-3.

- **Péče o pracovníky** – bezpečnost, ochrana zdraví na pracovišti, první pomoc, popř. léčba;
- **Informační systém** – zajišťování informací všem zaměstnancům o změnách v organizaci nebo o pracovních záležitostech;
- **Dodržování zákonů** – dodržování zákoníku práce a všech zákonů, platí pro všechny zaměstnance a pracovníky firmy.

3 PODNIKOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ

Do zaměstnání vstupujeme s nadšením z nové práce a očekáváním a zároveň si přejeme, abychom v nové práci byli spokojeni. Mnoho lidí tráví v zaměstnání většinu svého času. Při nástupu do zaměstnání překonáváme počáteční nejistoty a obavy a zjišťujeme, jak nový podnik funguje, co můžeme ovlivnit a jaké možnosti se před námi otevírají. Počátečnímu strachu možná i úzkosti se nevyhneme. „*Snažíme se začlenit s novými kolegy, tak, aby vše fungovalo jak má a můžeme prožít úspěšný a příjemný pracovní den.*“⁴² Na druhé straně se může stát, že se najde v našem pracovním okolí několik lidí, s nimiž nám to moc neklape. Proto je důležité neřídit se prvním dojmem a vznikající neshody a nedorozumění řešit s klidem a rozvahou. Pokud se na pracovišti vyskytují vzájemné pomluvy či šikana, jsou nejen hlavní příčinou nezdravého pracovního ovzduší, ale také brzdou výkonu celého oddělení. „*Strach ze ztráty zaměstnání zvyšuje pracovní zátěž a přispívá ke zhoršení prostředí v zaměstnání.*“⁴³ Problémy s kolegy jsou jedním z hlavních důvodů nespokojenosti v zaměstnání.

Vzdělávání zaměstnanců je důležité ve všech oblastech, včetně osobního rozvoje. Společnosti, kterým se dobře daří, jsou ochotny na vzdělání svých zaměstnanců vynaložit nemalé výdaje. Vzdělání by nemělo být považováno za nutný výdaj, ale za investici, která se firmě mnohokrát vrátí. Proto by se posléze měl zaměstnanec snažit vykonávat svoji práci poctivě a spolehlivě, dodržovat veškerá pravidla a termíny, správně si zorganizovat a sestavit práci tak, aby byl zaměstnavatel s jeho prací spokojen. „*Podnikové vzdělávání zaměstnanců se podle Koubka zaměřuje na formování pracovních schopností v širším smyslu slova, tedy včetně formování sociálních vlastností potřebných při vytváření zdravých mezilidských vztahů osob, které jsou v podniku v pracovním poměru.*“⁴⁴

⁴² FRITZ, Hannelore. *Spokojeně v zaměstnání*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2006, s. 28. 1 ISBN 80-7367-113-1.

⁴³ FRITZ, Hannelore. *Spokojeně v zaměstnání*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2006, s. 52. 1 ISBN 80-7367-113-1.

⁴⁴ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015, s. 79. ISBN 978-80-7261-288-8.

Firemní neboli podnikové vzdělávání zahrnuje:

- „vzdělávání v rámci adaptačního procesu a přípravu pracovníků k pracovní činnosti (orientace);
- prohlubování kvalifikace (doškolení) – pokračování odborné přípravy v oboru, ve kterém člověk pracuje na svém pracovním místě;
- rekvalifikaci (přeškolení) – jde o takové formování pracovních schopností člověka, které směřuje k osvojení si nového povolání, může být plná nebo částečná;
- profesní rehabilitaci – opětovné zařazení osob, kterým jejich stávající zdravotní stav brání trvale nebo dlouhodobě vykonávat dosavadní práci;
- zvyšování kvalifikace (oblast rozvoje).“⁴⁵

Cyklus podnikového vzdělávání

Podnikové vzdělávání představuje dlouhodobý proces, který je tvořen čtyřmi fázemi

- definovat potřeby a cíle;
- naplánovat vzdělávání;
- zrealizovat vzdělávací proces;
- vyhodnotit výsledky vzdělávání.⁴⁶

⁴⁵ BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010, s17. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.

⁴⁶ VODÁK, Josef a KUCHARČÍKOVÁ, Alžběta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2011, s. 84. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

Obrázek 1: „Efektivní vzdělávání zaměstnanců“⁴⁷



Zdroj: VODÁK, Josef a KUCHARČÍKOVÁ, Alžběta *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2011, s. 84. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

3.1 Organizace práce

Organizace práce bývá často spíše zdrojem pracovní nespokojenosti. Zejména z důvodu, že pracovníci na tento faktor nahlízejí jako na vnější - na nich nezávislý a změnám pocházejícím z jejich iniciativy nepřístupný.

Monotónní práce – stejnosměrnost v práci je různými pracovníky vnímána různým způsobem. Zatímco některým lidem tento druh práce vyhovuje, přináší pocit jistoty a stálosti, u jiných může způsobit pocity nudy, únavy, nebo i ztrátu zájmu o práci. Při přidělování práce je tedy nutné přihlížet k individuálním odlišnostem v reakcích na vliv monotonie práce.

- Monotonie pohybová – stejné opakující se pohybové úkony;
- Monotonie úkolová – stejná opakující se činnost.

Vnucené tempo s omezenými možnostmi přestávek a odpočinku je příčinou rychlého nástupu únavy a nedostatečného zotavení organismu. Práce spojená

⁴⁷ VODÁK, Josef a KUCHARČÍKOVÁ, Alžběta *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2011, s. 84. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

s vysokými nároky mezi jednotlivci a činnostmi, kdy je zaměstnanec vystaven konfliktům, frustraci a negativním emočním tlakům v práci, nese riziko ohrožení vlastního zdraví. Vnucené pracovní tempo si pracovník nemůže volit sám, ale musí se podřizovat rytmu např. strojového mechanismu. Může jít o kombinaci tempa práce a vysoké frekvence pracovních úkonů. Vnucené pracovní tempo může být vyvoláno i rytmem zadávaného úkolu.

Syndrom přepracování – lze popsat jako duševní stav objevující se často u lidí, kteří pracují s jinými lidmi. Člověk se cítí špatně, je unavený, má pocity bezmoci, nemá chuť do práce ani radost ze života. Vyhoření většinou není důsledkem izolovaných traumatických zážitků.

Organizace práce se dá rozdělit na několik kapitol:

- „ nezatěžovat paměť – úkoly si poznamenávat;
- rozhodovat o svém čase;
- ne každá porada je důležitá;
- častěji se uvolnit. ⁴⁸

3.2 Podnikové vzdělávání manažerů

Úlohou manažerské funkce je především proces a činnosti, které manažer vykonává. Jedná se především o organizování, plánování, vedení či kontrolování. Úlohou manažera je docílit správného vykonání pracovních úkolů. Manažer předává svému podřízenému informace tak, aby zaměstnanec byl schopen provést úkol správně. Nezbytná je spolupráce mezi oběma pracovníky. Vedoucí pracovníci musí soustavně sledovat, kontrolovat a korigovat pracovní výkon. „*Hlavním rozdílem mezi zaměstnancem v kanceláři nebo v továrně a vedoucím pracovníkem je, že vedoucí pracovník kontroluje mysl, tělo a umístění komunikací, surovin a produktů, zatímco řadový zaměstnanec kontroluje zejména své nástroje, se kterými bezprostředně pracuje.*“⁴⁹

⁴⁸ FRITZ, Hannelore. *Spokojeně v zaměstnání*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2006, s. 51-55. ISBN 80-7367-113.

⁴⁹HUBBARD, L. Ron. *Problémy práce: scientologie aplikovaná na každodenní pracovní svět*. Glostrup: New Era, c2009, s. 45. ISBN 978-87-7688-741-4.

Každý manažer by měl plánovat, ať již ve své vlastní firmě či zaměstnavatelské firmě, jednotlivé kroky za účelem dosažení a uskutečnění stanovených cílů. Plánovací proces se liší dle délky období, které je pro daný úkol vymezeno. Rozlišujeme tři druhy plánování. Operativní plánování znamená rychlé řešení situace, která právě nastala a je potřeba ji řešit. Oproti tomu strategické plánování má dlouhodobé cíle, jako např. výzkum, vývoj, rozvoj lidských zdrojů. V poslední řadě je taktické plánování, které je sice krátkodobé, ale vymýšlejí se při něm taktické cíle s nejuhodnější cestou.⁵⁰

Důležitou rolí manažera je motivace. Ve skutečnosti je dobré často přemýšlet, jak nejlépe ohodnotit své podřízené. Motivovat lze jak odměnou, tak i povýšením zaměstnance, např. na vedoucí pozici. *„Cílem je samozřejmě vytvářet a rozvíjet motivační procesy a pracovní prostředí, které napomohou tomu, aby jednotliví pracovníci dosahovali výsledků odpovídajících očekáváníí managementu.“*⁵¹ Dobrý manažer chápe, že lidé jsou motivováni vlastními potřebami, zájmy a očekáváním. Ovšem také ví, že lidé vyznávají vyšší hodnoty, které ovlivňují jejich motivaci. Manažer hraje hlavní roli a měl by využívat své schopnosti a dovednosti k tomu, aby motivoval správně své podřízené. *„Ať už se jedná o jakýkoli z níže uvedených typů, vždy je nutné, aby manažer dodržoval čtyři základní pravidla:*

- *Systematičnost – plánované dílčí kroky musí systematicky směřovat k dosažení cílů;*
- *Měřitelnost – cíle plánujte tak, abyste dokázali změřit, zda-li jste jich dosáhli (např. prodej v počtu jednotek, zisk v konkrétní peněžní hodnotě);*
- *Dosažitelnost a realističnost – podnikové cíle musí být reálné, musí odpovídat vašim možnostem;*
- *Časová určitost – abyste mohli dosáhnout cílů, je třeba je časově definovat – dát si závazné termíny.“*⁵²

Manažerům je ve firmách věnována velká pozornost. *„Jedná se o neustále se opakující cyklus, který vychází ze zásad podnikové politiky rozvoje a sleduje cíle nastavené v podnikové strategii rozvoje. Vzhledem k jejich postavení ve firmě je třeba*

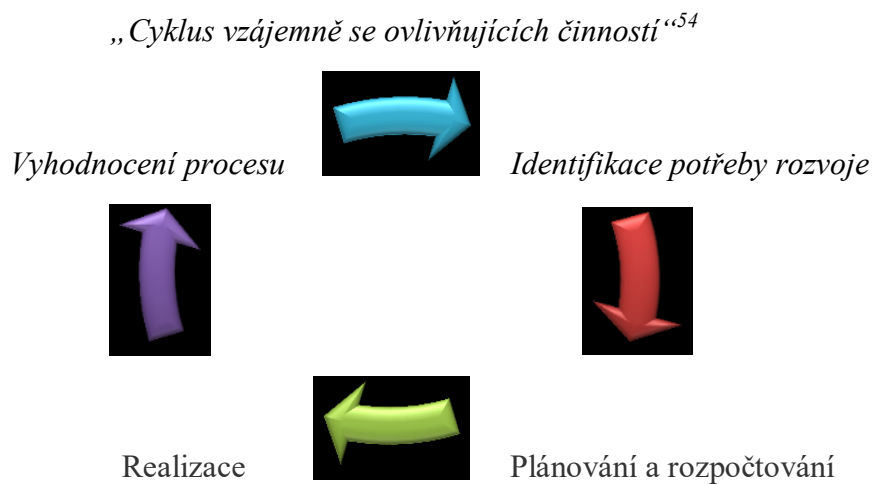
⁵⁰AUTOR NEZNÁMÝ. *iPodnikatel* [online]. [cit. 2015-10-30]. Dostupné z: <http://eyrie.cz/k-precteni/manazerske-funkce-aneb-co-by-mel-umet-a-delat-dobry-manazer-firmy-180.html>

⁵¹ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002 s. 159. ISBN 80-247-0469-2.

⁵²AUTOR NEZNÁMÝ. *iPodnikatel* [online]. [cit. 2015-10-30]. Dostupné z: <http://eyrie.cz/k-precteni/manazerske-funkce-aneb-co-by-mel-umet-a-delat-dobry-manazer-firmy-180.html>

dbát zvláštní pozornosti. Systém vzdělávání manažerů představuje cyklus vzájemně se ovlivňujících činností, jak je naznačeno na následujícím obrázku.⁵³

Obrázek 1: Cyklus vzájemně se ovlivňujících činností



Zdroj: FOLWARCZNÁ, Ivana. *Rozvoj a vzdělávání manažerů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, s. 36. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3067-7.

⁵³ FOLWARCZNÁ, Ivana. *Rozvoj a vzdělávání manažerů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. s. 36. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3067-7.

⁵⁴ FOLWARCZNÁ, Ivana. *Rozvoj a vzdělávání manažerů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. s. 36. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3067-7.

PRAKTICKÁ ČÁST

4 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ SPOLEČNOSTI ČPP, A.S.

Budova nové centrály skupiny Vienna Insurance Group ČR (VIG ČR), České podnikatelské pojišťovny a.s. dostala mnoho ocenění. Kromě jiného byla oceněna jako nejlepší kancelářská budova světa, obdržela MIPIM Awards za rok 2011.⁵⁵

Nová budova je velmi nadčasová, designově i technologicky velice moderní. Zahájení stavby nové centrály České podnikatelské pojišťovny a.s. se odehrálo v roce 2009. Záměrem bylo vystavit přátelské, příjemné a krásné prostředí pro zaměstnance a návštěvníky. Výjimečná je tato budova z mnoha pohledů, energeticky nenáročná a úsporně řešená s důrazem na ekologii a životní prostředí. Unikátní chladicí systém, intenzivní využití přírodního osvětlení byly vybírány tak, aby centrála obdržela unikátní certifikát Leed Zelené budovy. Velice originálně jsou řešeny i prostory uvnitř budovy. Budova s devíti patry, s pracovišti, kromě komfortně vybavených zázemí včetně jídelního a kavárenského zařízení nabízí i prostor pro odpočinek, doplněna originálními prvky jako je například galerie pro sbírku uměleckých děl.⁵⁶

4.1 Charakteristika vybrané společnosti

Již 20 let ČPP svým klientům poskytuje komplexní pojišťovací služby v oblasti životního a neživotního pojištění. Dnes společnost patří mezi deset největších pojišťoven v ČR a s více než milionem pojištěných vozidel je trojkou na trhu v povinném ručení. Aktuálně ČPP spravuje více než 1,5 mil. smluv a její služby využívá přes 900 tisíc klientů. ČPP je součástí přední evropské pojišťovací skupiny VIG.⁵⁷

Název adresa a sídlo společnosti je - Česká podnikatelská pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group, Pobřežní 665/23, 186 00 Praha 8.

⁵⁵ AUTOR NEZNÁMÝ. *ČPP a.s.*[online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z: <http://www.cpp.cz/tiskove-zpravy-archiv/nove-sidlo-vig-cr-nejlepsi-kancelarskou-budovou-sveta.html>

⁵⁶ AUTOR NEZNÁMÝ. *ČPP a.s.*[online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z: <http://www.cpp.cz/tiskove-zpravy-archiv/nove-sidlo-vig-cr-nejlepsi-kancelarskou-budovou-sveta.html>

⁵⁷ AUTOR NEZNÁMÝ. *ČPP a.s.*[online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z: <http://www.cpp.cz/tiskove-zpravy-archiv/nove-sidlo-vig-cr-nejlepsi-kancelarskou-budovou-sveta.html>

ČPP patří k mladším pojišťovnám. Na český trh vstoupila teprve v roce 1995. V současné době patří mezi nejvýznamnější pojišťovny u nás. Největšího úspěchu dosahuje v oboru pojištění vozidel, ve kterém se stala jednou z nejuznávanějších společností.⁵⁸

Od roku 2005 je ČPP součástí nadnárodní pojišťovací skupiny Vienna Insurance Group, působící ve více než 50 zemích celého světa. Nové pobočky se otevřely v Maďarsku, Turecku, Rusku, Polsku, Slovensku, Albánii, Bělorusku a Německu.⁵⁹

Vienna Insurance Group (VIG) patří se svým objemem pojistného ve výši okolo 9 miliard EUR a přibližně 25 000 zaměstnanci k předním pojišťovacím skupinám v Rakousku a střední a východní Evropě (SVE). Inovace, solidní vztahy se zákazníky a důraz na zákaznické služby vytvářejí portfolio produktů vysoké kvality, které nabízejí atraktivní řešení v segmentech životního i neživotního pojištění.⁶⁰

4.1.1 Historie firmy

Vienna Insurance Group je největším pojišťovatelem v Rakousku, kde má prostřednictvím svých koncernových podniků Wiener Städtische, Donau Versicherung a s Versicherung vynikající postavení. Síla, kterou na tomto klíčovém trhu vykazuje od roku 1824, je jedním z důvodů pro úspěšnou realizaci internacionalizační strategie.⁶¹

VIG zahájila svoji expanzi v roce 1990 a stala se tak jednou z prvních západoevropských pojišťoven, které měly rozšířit svoji činnost do střední a východní Evropy. Dnes patří skupina v tomto regionu mezi nejdůležitější hráče a získává více než 50 % celkového pojistného skupiny realizovaného v regionu SVE, kde má své koncernové společnosti a pobočky v následujících zemích: Albánie, Bělorusko, Bulharsko, Chorvatsko, Česká republika, Estonsko, Gruzie, Maďarsko, Lotyšsko, Litva, Makedonie, Černá Hora, Polsko, Rumunsko, Rusko, Srbsko, Slovensko, Slovinsko, Turecko a Ukrajina. Od roku 2011 má VIG také zastoupení v Bosně a Hercegovině. VIG má vzhledem ke svým dlouholetým zkušenostem a díky vynikající znalosti trhů

⁵⁸ AUTOR NEZNÁMÝ. *ČPP a.s.* [online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z: <http://www.cpp.cz/profil>

⁵⁹ AUTOR NEZNÁMÝ. *ČPP a.s.* [online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z: <http://www.cpp.cz/profil>

⁶⁰ AUTOR NEZNÁMÝ. *ČPP a.s.* [online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z: <http://www.cpp.cz/profil>

⁶¹ AUTOR NEZNÁMÝ. *ČPP a.s.* [online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z: <http://www.cpp.cz/profil/>

v tomto regionu a odborným znalostem všech pojišťovacích oblastí optimální postavení, aby mohla těžit z budoucího růstu životní úrovně v regionu SVE a s ním související rostoucí potřeby pojištění.⁶²

VIG, které agentura standard & poor's udělila rating a+ (se stabilním výhledem), je nejlépe hodnocenou firmou hlavního indexu atx Vídeňské burzy od založení VIG.

4.2 Firemní společenská odpovědnost

Česká podnikatelská pojišťovna plynule navázala na své aktivity v oblasti konceptu Corporate social responsibility a podporovala široké spektrum subjektů s cílem přispět k lepší kvalitě života, ale rovněž také kulturního a sportovního vyžití. Podpora byla poskytována formou finančního, ale i nefinančního plnění. Na významu nabýval také interní program firemního dobrovolnictví s názvem Den sociální aktivity, který se orientuje na pomoc neziskovým organizacím s různým zaměřením. V roce 2014 se do dobrovolnické činnosti zapojil rekordní počet zaměstnanců. Celkem 193 dobrovolníků pomohlo 27 veřejně prospěšným organizacím a dohromady odpracovalo 1 544 hodin. Zaměstnanci pomáhali neziskovým organizacím zaměřeným na oblast péče o děti a mládež, životní prostředí, sociální a zdravotní problematiku nebo regionální a komunitní rozvoj. Podporuje charitativní koncerty, sportovní a kulturní akce. Kultura firmy rovněž podporuje šetrné zacházení se životním prostředím a motivuje své zaměstnance, aby dodržovali zásady ekologického chování a plnili požadavky kladené právními normami ČR.⁶³

4.2.1 Organizační struktura

Organizační struktura ve firmě je velice pečlivě propracovaná, každý úsek má své místo, svého manažera. Vše se dělí do skupin.

⁶² AUTOR NEZNÁMÝ. ČPP a.s.[online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z: <http://www.cpp.cz/profil/>

⁶³ AUTOR NEZNÁMÝ. ČPP a.s.[online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z: <http://www.cpp.cz/firemni-spolecenska-odpovednost/>

- Úsek externích sítí
- Úsek GS
- Úsek interního obchodu
- Úsek LPU
- Úsek marketingu a PR
- Úsek neživotního pojištění
- Úsek podnikatelských rizik
- Úsek podpory obchodu
- Úsek pojištění flotil
- Úsek pojištění vozidel
- Úsek životního pojištění
- Odbor controllingu
- Odbor personální
- Odbor právní
- ČPP servis

Fakta a zajímavosti

Výška budovy je 36,5 metru

Celkový počet podlaží je 13, 3 podzemních a 10 nadzemních

Kancelářská plocha je 22 000 m²

Celková užitná plocha je 36 000m²

Až 1200 pracovních míst

Na nosnou konstrukci bylo použito 18 919 m³ zeminy a 2573 tun oceli

Celkem bylo použito 256 km kabelů

Budova je chlazená proplachovacím kanálem z Vltavy

Na podpěrné sloupy byla použita unikátní technologie litých betonových sloupů do papírového bednění

Chlazení kanceláří je zajištěno indukčními jednotkami bez odvodu kondenzátu

Unikátní systém slunolamů⁶⁴

⁶⁴ AUTOR NEZNÁMÝ. *ČPP a.s.* [online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z: <http://www.cpp.cz/>

5 CÍLE A HYPOTÉZY KVANTITATIVNÍHO VÝZKUMU

Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je analýza významu pracovního prostředí a jeho vlivu na pracovní výkonnost.

Metody šetření

Pro snadnější přehlednost bylo za ústřední výzkumnou metodu anonymní dotazníkové šetření. Vzor použitého dotazníku je součástí přílohy k bakalářské práci. Průzkum pomocí této kvantitativní metody měl dospět k odpovědím na zvolené výzkumné otázky. Dotazník sestavovala autorka sama. Zaměstnancům bylo vysvětleno, jak může pracovní prostředí ovlivňovat lidskou spokojenost či pracovní pohodu a že má ve svém důsledku vliv i na jejich celkovou pracovní výkonnost. Vlastní dotazníkové šetření probíhalo ve firmě Česká podnikatelská pojišťovna, a.s. na úseku životního pojištění, konkrétně na odděleních vzniku, správy, likvidací, metodiky a matematiky v termínu od 30. 11. – 28. 12. 2015, s cílem zjistit vliv pracovního prostředí na pracovní výkonnost.

Hlavní výzkumné otázky:

- Má pracovní prostředí vliv na míru stresu na pracovišti?
- Jaká je spokojenost zaměstnanců v open space oproti klasické kanceláři?
- Ovlivňuje design pracovního prostředí, hluk, osvětlení a zeleň psychickou stránku pracujícího člověka?
- Vyhovuje lidem více volný režim s možností samoorganizování pracovního času a s přátelskými vztahy s nadřízenými i kolegy, než pevný pracovní řád s pevně stanovenou hierarchií a formálními vztahy?

Hypotézy:

- Většině zaměstnanců nespokojenost v pracovním prostředí přináší větší pracovní stres.
- Je jen malé procento těch, kteří preferují open space před klasickou kanceláří a nejspíše to budou převážně mladí lidé.
- Většinu lidí ovlivňuje pozitivně příjemný design pracovního prostředí a zeleň přítomná na pracovišti a negativně na ně působí hluk a umělé zářivkové osvětlení. Potřebu příjemného designu a obklopení se zelení projevuje větší procento žen než mužů.
- Většině lidí vyhovuje možnost vlastní organizace pracovní činnosti v rámci volné pracovní doby a preferují přátelské vztahy jak s nadřízenými, tak kolegy. Ale existuje určité procento lidí, kteří potřebují pevný řád, oceňují pevnou pracovní dobu, přesně stanovené pracovní povinnosti a manažerský přístup nadřízených, zaměřený na výkon.

5.1 Charakteristika výzkumného vzorku

Šetření bylo zjišťováno formou dotazníku ve firmě Česká podnikatelská pojišťovna a.s. na úseku životního pojištění. K získání potřebných informací byl vypracován dotazník pro zaměstnance. Úvod dotazníku byl zaměřen na zjištění věku, pohlaví a vzdělání respondentů.

Dotazník pokračuje konkrétně zaměřenými otázkami, kterých je celkem devatenáct. Otázky jsou zaměřené na zjišťování informací ohledně pracovního prostředí a jeho aspektů. Celkem bylo osloveno 152 zaměstnanců z různých, zcela odlišných oddělení, jako je např. vznik životních smluv, správa životních smluv, likvidace pojistných smluv atd. Dotazník vyplnilo 129 z nich, což činí návratnost dotazníku 85%. Struktura respondentů, pohlaví, věk vzdělání, byla zjištěna identifikačními otázkami v dotazníku č. 1. 2. 3.

5.2 Dotazníkové šetření

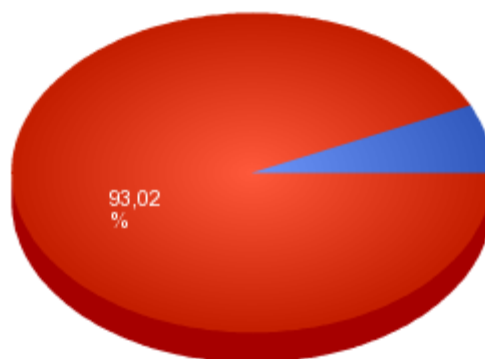
OTÁZKA Č. 1 – JSTE, MUŽ/ŽENA?

Tabulka 3: JSTE, MUŽ/ŽENA?

JSTE MUŽ/ŽENA	POČET	POČET %
MUŽ	9	6,98%
ŽENA	120	93,02%
CELKEM	129	100%

Graf 2: JSTE, MUŽ/ŽENA?

Jste:



■ Žena: (93,02 %)
■ Muž: (6,98 %)

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

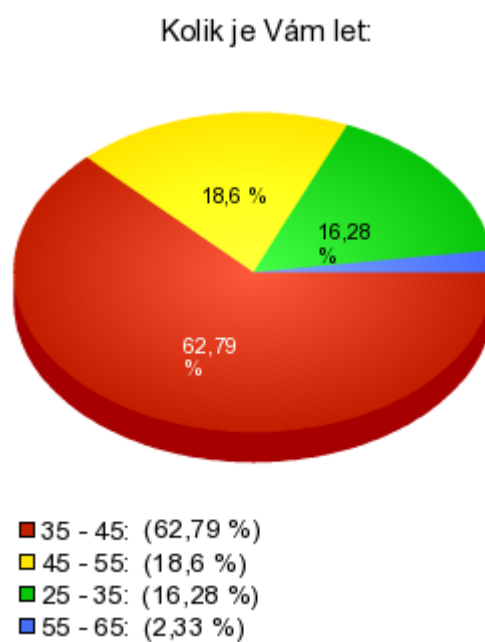
Ženy tvoří 93,02% pracovníků a muži zbytek, tj. cca 6,98%. Tento nesoulad je zřejmě dán typem práce na oddělení, zaměřeném převážně na kontrolu pojistných smluv a zabývající se taxací, změnami a výpověďmi pojistných smluv, což ve větší míře dělají ženy.

OTÁZKA Č. 2 – KOLIK JE VÁM LET?

Tabulka 4: KOLIK JE VÁM LET?

KOLIK JE VÁM LET	POČET	POČET %
35 - 45	81	62,79%
45 - 55	24	18,60%
25 - 35	21	16,28%
55 - 65	3	2,33%
CELKEM	129	100%

Graf 3: KOLIK JE VÁM LET?



Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Nadpoloviční většinu respondentů (62,79%) tvoří zaměstnanci ve věku 35-45 let. Druhou nejpočetnější skupinou jsou zaměstnanci ve věku 45-55 let (18,6%). Třetí skupina je ve věku 25-35 let (16,28%). Zbytek respondentů (2,33 %) se nachází ve věkové kategorii 55-65 let.

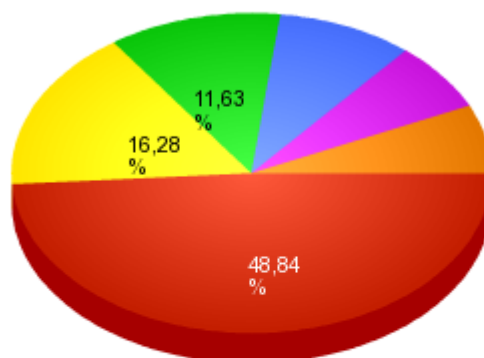
OTÁZKA Č. 3 – VAŠE VZDĚLÁNÍ?

Tabulka 5: VAŠE VZDĚLÁNÍ?

VAŠE VZDĚLÁNÍ	POČET	POČET %
STŘEDNÍ ODBORNÉ	63	48,84%
STŘEDNÍ VŠEOBECNÉ	21	16,28%
VYSOKOŠKOLSKÉ	15	11,63%
VYŠŠÍ ODBORNÉ	12	9,30%
VYUČEN	9	6,98%
VYUČEN S MATURITOU	9	6,98%
CELKEM	129	100%

Graf 4: VAŠE VZDĚLÁNÍ?

Vaše vzdělání:



- Střední odborné: (48,84 %)
- Střední všeobecné: (16,28 %)
- Vysokoškolské: (11,63 %)
- Vyšší odborné: (9,3 %)
- Vyučen: (6,98 %)
- Vyučen s maturitou: (6,98 %)

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Největší podíl mají ve firmě lidé se středním odborným vzděláním s maturitou (48,84%). Střední všeobecné vzdělání uvedlo 16,28%. Vysokoškoláci tvoří 11,63%,

absolventi vyššího odborného vzdělání 9,3%, vyučení 6,98%. Zbytek zaměstnanců (6,98%) má vyučení s maturitou.

Většina dotazníků byla vyplněna zaměstnanci, kteří ve firmě pracují déle než 10 let a se snižující se délkou praxe ve firmě ochota respondentů klesala. Nejméně motivovaní k vyplňování byli pracovníci na nižších pozicích. Vedoucí pracovníci nebo manažeři měli větší snahu pomocí šetření zlepšit situaci ve firmě. Obecně si důležitost dotazníkového šetření s možností následného zlepšení více uvědomují respondenti s vyšším vzděláním.

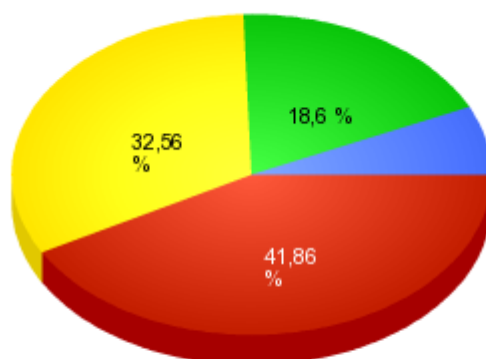
OTÁZKA Č. 4 – JAK DLOUHO PRACUJETE U SOUČASNÉHO ZAMĚSTNAVATELE?

Tabulka 6: JAK DLOUHO PRACUJETE U SOUČASNÉHO ZAMĚSTNAVATELE?

JAK DLOUHO PRACUJETE U SOUČASNÉHO ZAMĚSTNAVATELE	POČET	POČET %
10 – VÍCE	54	41,86%
5 – 10	42	32,56%
1 – 5	24	18,60%
0 – 1	9	6,98%
CELKEM	129	100%

Graf 5: JAK DLOUHO PRACUJETE U SOUČASNÉHO ZAMĚSTNAVATELE?

Jak dlouho pracujete u současného zaměstnavatele:



- 10 - více: (41,86 %)
- 5 - 10: (32,56 %)
- 1 - 5: (18,6 %)
- 0 - 1: (6,98 %)

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Většina respondentů pracuje ve firmě dlouhodobě, zaměstnanců s kratší dobou praxe ve firmě bylo jen několik. Z průzkumu vyplývá, že délka současného pracovního poměru zaměstnance do značné míry souvisí s jeho věkem. Starší zaměstnanci ve věkových kategoriích 35-45 let pracují ve firmě minimálně 10 let a se snižujícím se věkem klesá i délka pracovního poměru ve firmě.

Respondentů, kteří pracují ve firmě 10 a více let, je těsně pod polovinou (41,86%). 5-10 let pracuje ve firmě přibližně třetina respondentů (32,56%). Zaměstnanců, kteří pracují ve firmě 1-5 let je 18,6%, rok a méně tvoří pouze 6,98%.

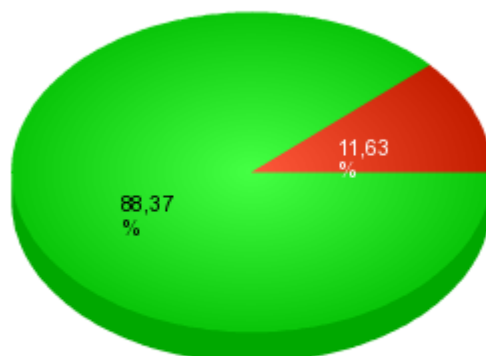
OTÁZKA Č. 5 – LÍBÍ SE VÁM PROSTŘEDÍ, VE KTERÉM PRACUJETE?

Tabulka 7: LÍBÍ SE VÁM PROSTŘEDÍ, VE KTERÉM PRACUJETE?

LÍBÍ SE VÁM PROSTŘEDÍ, VE KTERÉM PRACUJETE?	POČET	POČET %
ANO	114	88,37%
NE	15	11,63%
CELKEM	129	100%

Graf 6: LÍBÍ SE VÁM PROSTŘEDÍ, VE KTERÉM PRACUJETE?

Libí se Vám prostředí ve kterém pracujete:



■ ano: (88,37 %)
■ ne: (11,63 %)

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Převážná většina dotázaných je spokojená s jejich pracovním prostředím. Zmiňovaná délka jejich působení ve firmě ukazuje na jejich dobrý vztah k práci i k jejich pracovnímu prostředí. Celkem 88,37% zaměstnanců je se svým pracovním prostředím spokojeno. Pouze 11,63%, tzn. 15 osob z celkového součtu 129 osob, uvádí nespokojenost s pracovním prostředím, v němž pracují. K zamyšlení je, že těchto 15 zaměstnanců, kterým se pracovní prostředí nelíbí, je ve firmě dlouhodobě zaměstnáno. Chodí tedy do zaměstnání neradi, jen kvůli zdroji příjmu.

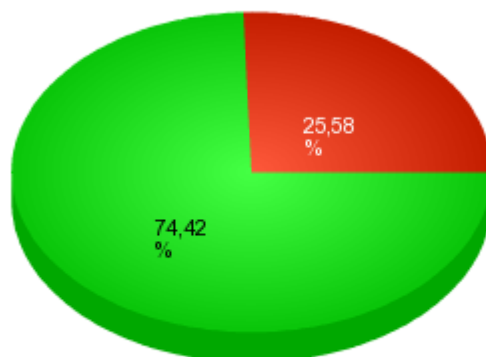
OTÁZKA Č. 6 – MYSLÍTE SI, ŽE VÁS VAŠE PRÁCE NAPLŇUJE?

Tabulka 8: MYSLÍTE SI, ŽE VÁS VAŠE PRÁCE NAPLŇUJE?

MYSLÍTE SI, ŽE VÁS VAŠE PRÁCE NAPLŇUJE?	POČET	POČET %
ANO	96	74,42%
NE	33	25,58%
CELKEM	129	100%

Graf 7: MYSLÍTE SI, ŽE VÁS VAŠE PRÁCE NAPLŇUJE?

Myslíte si, že Vás Vaše práce naplňuje:



■ ano: (74,42 %)
■ ne: (25,58 %)

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Téměř tři čtvrtiny dotazovaných respondentů (74,42%) uvedlo, že je práce naplňuje. Naproti tomu čtvrtina respondentů (25,58%) uvedla, že je práce nenaplňuje.

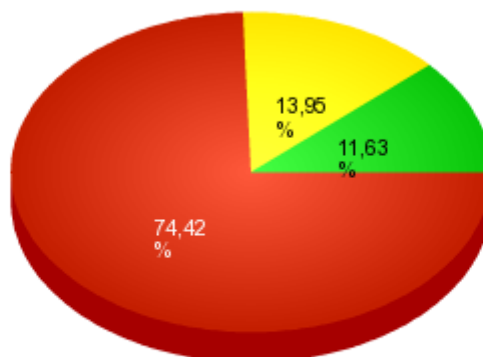
OTÁZKA Č. 7 – PREFERUJETE VYVÁŽENÝ KOLEKTIV NA PRACOVÍŠTI (ŽENA/MUŽ)?

Tabulka 9: PREFERUJETE VYVÁŽENÝ KOLEKTIV NA PRACOVÍŠTI (ŽENA/MUŽ)?

PREFERUJETE VYVÁŽENÝ KOLEKTIV NA PRACOVÍŠTI (ŽENA/MUŽ)?	POČET	POČET %
ANO	96	74,42%
SPÍŠE ŽENY	18	13,95%
SPÍŠE MUŽI	15	11,63%
CELKEM	129	100%

Graf 8: PREFERUJETE VYVÁŽENÝ KOLEKTIV NA PRACOVIŠTI (ŽENA/MUŽ)?

Preferujete vyvážený kolektiv na pracovišti (žena/muž) kladně:



- Ano: (74,42 %)
- Spíše ženy: (13,95 %)
- Spíše muži: (11,63 %)

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Na otázku, zda respondenti preferují vyvážený kolektiv na pracovišti (žena/muž), odpovědělo kladně 74,42% respondentů. Spíše ženy preferuje 13,95% a spíše mužský kolektiv preferuje 11,63% respondentů.

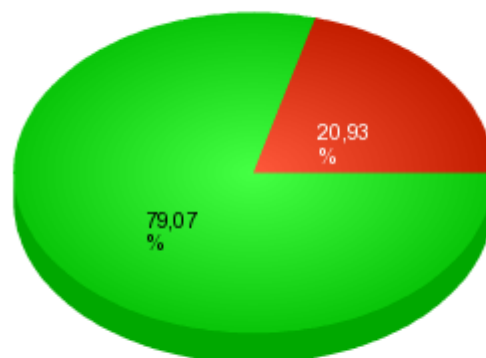
OTÁZKA Č. 8 – OVLIVŇUJÍ VZTAHY NA PRACOVIŠTI VAŠI PRÁCI?

Tabulka 10: OVLIVŇUJÍ VZTAHY NA PRACOVIŠTI VAŠI PRÁCI?

OVLIVŇUJÍ VZTAHY NA PRACOVIŠTI VAŠI PRÁCI?	POČET	POČET %
ANO	102	79,07%
NE	27	20,93%
CELKEM	129	100%

Graf 9: OVLIVŇUJÍ VZTAHY NA PRACOVIŠTI VAŠI PRÁCI?

Ovlivňují vztahy na pracovišti Vaši práci:



■ ano: (79,07 %)
■ ne: (20,93 %)

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Ovlivňují vztahy na pracovišti Vaši práci? Tak zněla otázka č. 8 a téměř čtyři pětiny respondentů (79,07) uvedlo, že ano. Pouze 20,93% uvedlo, že ne. Z celkového počtu 27 osob, které uvedly, že vztahy na pracovišti jejich práci neovlivňují, bylo 5 mužů (více než 50% všech mužů, kteří se zúčastnili výzkumu) a 22 žen (18,33% ze všech zúčastněných žen).

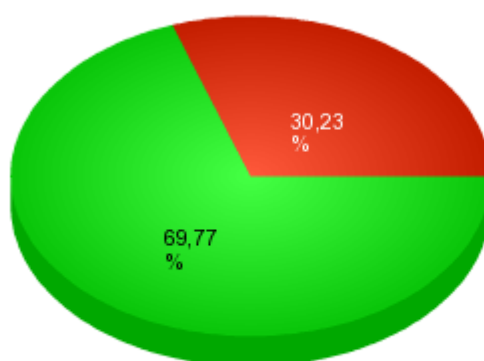
OTÁZKA Č. 9 – CHTĚL (A) BYSTE NĚCO ZMĚNIT NA VAŠÍ SOUČASNÉ PRÁCI?

Tabulka 11: CHTĚL (A) BYSTE NĚCO ZMĚNIT NA VAŠÍ SOUČASNÉ PRÁCI?

CHTĚL (A) BYSTE NĚCO ZMĚNIT NA VAŠÍ SOUČASNÉ PRÁCI?	POČET	POČET %
ANO	90	69,77%
NE	39	30,23%
CELKEM	129	100%

Graf 10: CHTĚL (A) BYSTE NĚCO ZMĚNIT NA VAŠÍ SOUČASNÉ PRÁCI?

Chtěl(a) byste něco změnit na Vaší současné práci:



■ ano: (69,77 %)
■ ne: (30,23 %)

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Na současné práci uvedlo touhu po změně 69,77% dotázaných respondentů. Nic by neměnilo 30,23%.

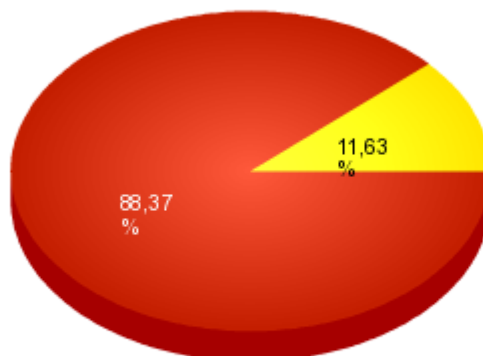
OTÁZKA Č. 10 – VNÍMÁTE JAKO LEPŠÍ PROSTŘEDÍ OPEN SPACE, NEBO UZAVŘENÉ PRACOVIŠTĚ?

Tabulka 12: VNÍMÁTE JAKO LEPŠÍ PROSTŘEDÍ OPEN SPACE, NEBO UZAVŘENÉ PRACOVIŠTĚ?

VNÍMÁTE JAKO LEPŠÍ PROSTŘEDÍ OPEN SPACE, NEBO UZAVŘENÉ PRACOVIŠTĚ?	POČET	POČET %
UZAVŘENÉ PRACOVIŠTĚ	114	88,37%
OPEN SPACE	15	11,63%
CELKEM	129	100%

Graf 11: VNÍMÁTE JAKO LEPŠÍ PROSTŘEDÍ OPEN SPACE, NEBO UZAVŘENÉ PRACOVIŠTĚ?

Vnímáte jako lepší prostředí open space, nebo uzavřené pracoviště:



■ Uzavřené pracoviště: (88,37 %)
■ Open space: (11,63 %)

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Uvařené kanceláře jsou mnohem oblíbenější než moderní open space. Pro uzavřenou kancelář se vyslovilo raději 88,37% respondentů, oproti 11,63%, kterým vyhovuje open space.

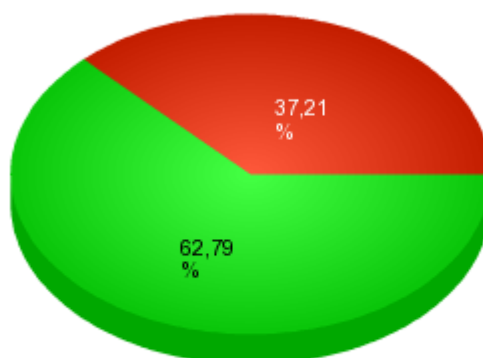
OTÁZKA Č. 11 – VADÍ VÁM UMĚLÉ ZÁŘIVKOVÉ OSVĚTLENÍ?

Tabulka 13: VADÍ VÁM UMĚLÉ ZÁŘIVKOVÉ OSVĚTLENÍ?

VADÍ VÁM UMĚLÉ ZÁŘIVKOVÉ OSVĚTLENÍ?	POČET	POČET %
ANO	81	62,79%
NE	48	37,21%
CELKEM	129	100%

Graf 12: VADÍ VÁM UMĚLÉ ZÁŘIVKOVÉ OSVĚTLENÍ?

Vadí Vám umělé zářivkové osvětlení:



■ ano: (62,79 %)
■ ne: (37,21 %)

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Umělé zářivkové osvětlení nevyhovuje 62,79% respondentům. Naopak 37,21% respondentům nevadí.

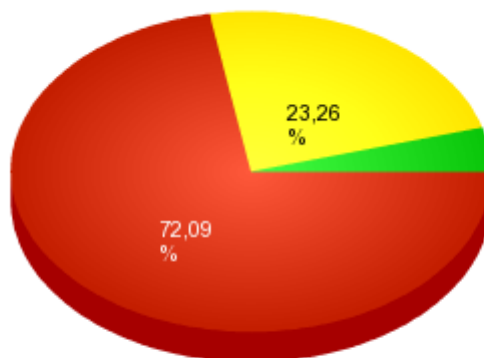
OTÁZKA Č. 12 – JAKÁ TEPLOTA PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ VÁM VYHOVUJE?

Tabulka 14: JAKÁ TEPLOTA PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ VÁM VYHOVUJE?

Otázka č. 12 – JAKÁ TEPLOTA PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ VÁM VYHOVUJE?	POČET	POČET %
PRŮMĚRNÉ - 22°	93	72,09%
TEPLEJŠÍ - NAD 24°	30	23,26%
CHLADNĚJŠÍ - DO 20°	6	4,65%
CELKEM	129	100%

Graf 13: JAKÁ TEPLOTA PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ VÁM VYHOVUJE?

Jaká teplota pracovního prostředí Vám vyhovuje :



- Průměrné - 22°: (72,09 %)
- Teplejší - nad 24°: (23,26 %)
- Chladnější - do 20°: (4,65 %)

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Nejvíce respondenti uvádějí jako vyhovující průměrnou teplotu kolem 22° a to 72,09%. Teplejší teplotu má raději 23,26% respondentů. Chladnější teplotu do 20° vyhledává pouze 4,65%.

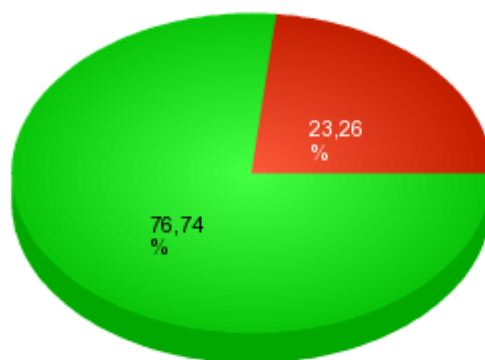
OTÁZKA Č. 13 – VADÍ VÁM OKOLNÍ HLUK?

Tabulka 15: VADÍ VÁM OKOLNÍ HLUK?

VADÍ VÁM OKOLNÍ HLUK?	POČET	POČET %
ANO	99	76,74%
NE	30	23,26%
CELKEM	129	100%

Graf 14: VADÍ VÁM OKOLNÍ HLUK?

Vadí Vám okolní hluk:



■ ano: (76,74 %)
■ ne: (23,26 %)

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Okolní hluk vadí více než třem čtvrtinám dotázaných respondentů, a to 76,74%. Naopak hluk nevadí 23,26% dotázaných. Souvisí to s otázkou č. 10, zda raději respondenti preferují uzavřenou kancelář nebo open space. Většina dotázaných dává přednost uzavřené kanceláři už kvůli hluku v open space., kde každý hovoří do telefonu nebo s kolegou. Soustředění v hlučné kanceláři je velmi obtížné a hlučné pracovní prostředí nevytváří ideální podmínky k práci.

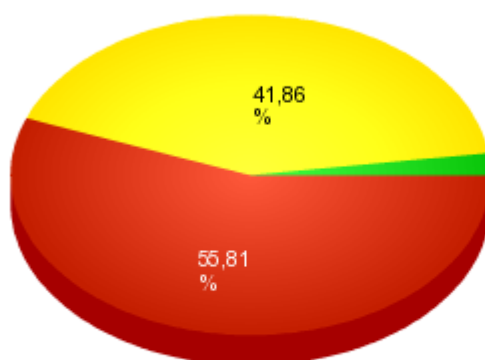
OTÁZKA Č. 14 – POCÍŤUJETE VE SVÉM ZAMĚSTNÁNÍ STRES?

Tabulka 16: POCÍŤUJETE VE SVÉM ZAMĚSTNÁNÍ STRES?

POCÍŤUJETE VE SVÉM ZAMĚSTNÁNÍ STRES?	POČET	POČET %
SPÍŠE NE	72	55,81%
ČASTO	54	41,86%
NE	3	2,33%
CELKEM	129	100%

Graf 15: POCÍŤUJETE VE SVÉM ZAMĚSTNÁNÍ STRES?

Pocitujete ve svém zaměstnání stres:



- Spíše ne: (55,81 %)
- Často: (41,86 %)
- Ne: (2,33 %)

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Na otázku, zda respondenti v zaměstnání pocítují stres, odpověď často uvedlo 41,86%, odpověď spíše ne uvedlo 55,81%. Odpověď ne uvedlo pouhých 2,33% dotázaných.

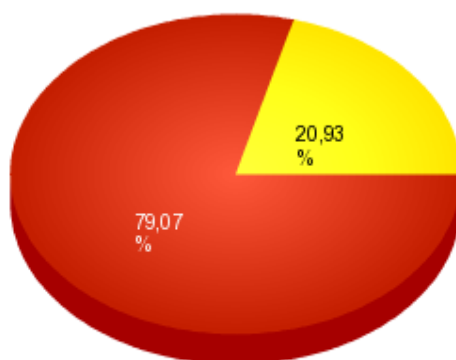
OTÁZKA Č. 15 – JAKÝ PREFERUJETE PŘÍSTUP SVÝCH NADŘÍZENÝCH?

Tabulka 17: JAKÝ PREFERUJETE PŘÍSTUP SVÝCH NADŘÍZENÝCH?

JAKÝ PREFERUJETE PŘÍSTUP SVÝCH NADŘÍZENÝCH?	POČET	POČET %
VOLNĚJŠÍ, SPÍŠE KAMARÁDSKÝ	102	79,07%
MANAGERSKÝ, ZAMĚŘENÝ POUZE NA PRACOVNÍ POVINNOSTI	27	20,93%
CELKEM	129	100%

Graf 16: JAKÝ PREFERUJETE PŘÍSTUP SVÝCH NADŘÍZENÝCH?

Jaký preferujete přístup svých nadřízených:



- Volnější, spíše kamarádský: (79,07 %)
- Managerský, zaměřený pouze na pracovní povinnosti: (20,93 %)

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Volnější, spíše kamarádský vztah v přístupu nadřízených preferuje 79,07% respondentů. Přístup manažerský, zaměřený pouze na pracovní povinnosti, upřednostňuje 20,93% respondentů.

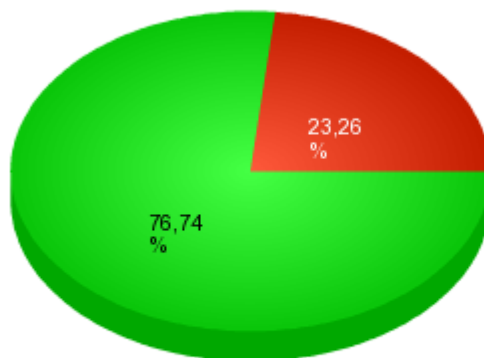
OTÁZKA Č. 16 – OVLIVŇUJE VAŠI PSYCHIKU OKOLNÍ DESIGN?

Tabulka 18: OVLIVŇUJE VAŠI PSYCHIKU OKOLNÍ DESIGN?

OVLIVŇUJE VAŠI PSYCHIKU OKOLNÍ DESIGN?	POČET	POČET %
ANO	99	76,74%
NE	30	23,26%
CELKEM	129	100%

Graf 17: OVLIVŇUJE VAŠI PSYCHIKU OKOLNÍ DESIGN?

Ovlivňuje Vaši psychiku okolní design:



■ ano: (76,74 %)
■ ne: (23,26 %)

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Okolní design na pracovišti ovlivňuje více než tři čtvrtiny dotázaných, celkem 76,74%. Naopak 23,26% respondentů uvedlo, že je okolní design neovlivňuje.

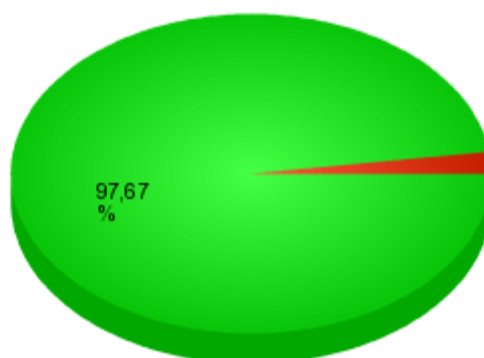
OTÁZKA Č. 17 – VNÍMÁTE PŘÍTOMNOST ROSTLIN A ZELENĚ NA PRACOVIŠTI POZITIVNĚ?

Tabulka 19: VNÍMÁTE PŘÍTOMNOST ROSTLIN A ZELENĚ NA PRACOVIŠTI POZITIVNĚ?

VNÍMÁTE PŘÍTOMNOST ROSTLIN A ZELENĚ NA PRACOVIŠTI POZITIVNĚ?	POČET	POČET %
ANO	126	97,67%
NE	3	2,33%
CELKEM	129	100%

Graf 18: VNÍMÁTE PŘÍTOMNOST ROSTLIN A ZELENĚ NA PRACOVIŠTI POZITIVNĚ?

Vnímáte přítomnost rostlin a zeleně na pracovišti pozitivně:



■ ano: (97,67 %)
■ ne: (2,33 %)

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Přítomnost rostlin na pracovišti vnímá pozitivně většina respondentů, a to téměř 100% dotazovaných respondentů. Pouze 3 osoby (2,33%) odpověděly, že nikoli. V tomto případě je velká pravděpodobnost, že se jedná o muže dle uvedeného grafu v počtu 3 osob, kteří přítomnost rostlin vnímají negativně.

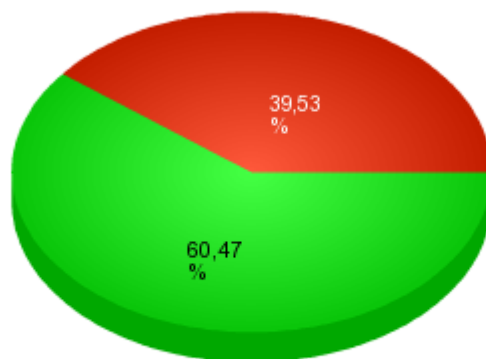
OTÁZKA Č. 18 – ZASAHUJÍ VAŠE PRACOVNÍ POVINNOSTI DO VAŠEHO OSOBNÍHO ŽIVOTA?

Tabulka 20: ZASAHUJÍ VAŠE PRACOVNÍ POVINNOSTI DO VAŠEHO OSOBNÍHO ŽIVOTA?

ZASAHUJÍ VAŠE PRACOVNÍ POVINNOSTI DO VAŠEHO OSOBNÍHO ŽIVOTA?	POČET	POČET %
ANO	78	60,47%
NE	51	39,53%
CELKEM	129	100%

Graf 19: ZASAHUJÍ VAŠE PRACOVNÍ POVINNOSTI DO VAŠEHO OSOBNÍHO ŽIVOTA?

Zasahují Vaše pracovní povinnosti do Vašeho osobního života:



■ ano: (60,47 %)
■ ne: (39,53 %)

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

60,47% respondentů uvedlo, že jim zasahují pracovní povinnosti do soukromí. 39,53% uvádí, že nikoli.

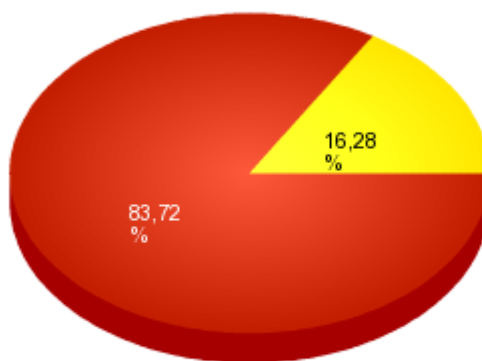
OTÁZKA Č. 19 – JAKÁ PRACOVNÍ DOBA VÁM VYHOVUJE?

Tabulka 21: JAKÁ PRACOVNÍ DOBA VÁM VYHOVUJE?

JAKÁ PRACOVNÍ DOBA VÁM VYHOVUJE?	POČET	POČET %
POHYBLIVÁ	108	83,72%
PEVNÁ	21	16,28%
CELKEM	129	100%

Graf 20: JAKÁ PRACOVNÍ DOBA VÁM VYHOVUJE?

Jaká pracovní doba Vám vyhovuje:



■ Pohyblivá: (83,72 %)
■ Pevná: (16,28 %)

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Přednost pohyblivé pracovní době dává 83,72% respondentů. Naopak 16,28% uvedlo, že by raději zvolili pevnou pracovní dobu.

5.3 Shrnutí výsledků šetření

Tato práce se zabývá vlivem pracovního prostředí na výkonnost zaměstnanců. Je zaměřena na zkoumání názoru zaměstnanců na různé činitele, se kterými se ve svém pracovním prostředí mohou setkávat. Cílem práce bylo zjistit, zda skutečně pracovní prostředí ovlivňuje pracovní výkonnost zaměstnanců. Jednalo se převážně o zaměstnance ve věkové kategorii 35-45 let v počtu 81 lidí (62,79%). Zároveň nejvíce respondentů, téměř polovina, má střední odborné vzdělání – jedná se o 63 dotazovaných (48, 84%).

15 respondentů (11,63%) uvedlo, že se jim nelíbí jejich pracovní prostředí. 54 dotazovaných (41,86%) uvádí, že pocítují na pracovišti často velký stres. Naopak zaměstnanců spokojených s pracovním prostředím je 114 (88,37%) a v otázce, zda zažívají stres na pracovišti, se vyjádřilo 72 respondentů (55,81%), že spíše nemají stres, zatímco těch, kteří nemají stres vůbec, je 2,33%, tj. pouze 3 osoby. Ze 114 respondentů, kteří jsou spokojeni se svým pracovním prostředím, však má stres 49 osob, to je 43%. Naopak z malého vzorku 15 lidí, kteří nejsou spokojeni se svým pracovním prostředím, uvedlo 5 osob (třetina), že často zažívají stres, a 10 osob (dvě třetiny), že spíše stres nezažívají. Z toho vyplývá, že z výsledků tohoto průzkumu nelze potvrdit hypotézu, že zaměstnanci, kterým se líbí pracovní prostředí, nepocítují skoro žádný stres nebo vůbec stres nepocítují. Také se nepotvrdila hypotéza, že většině zaměstnanců nespokojenost v pracovním prostředí přináší větší pracovní stres. Stres je spojen s mnoha různými faktory, a rozbor jeho příčin by vyžadoval další šetření.

Z dotazníku vyplynulo, že uzavřené pracoviště by volilo 114 (88,37%) dotazovaných, otevřenou kancelář (open space) preferuje pouze 15 z celkového počtu respondentů (11,63%). Z toho ve věku 25-35 let se vyslovili ve prospěch open space 3 respondenti, ve věku 35-45 let 4 respondenti. Nejvíce bylo ve věku 45-55 let a to 5 dotazovaných. A 3 dotazovaní byli ve věku 55-65 let. Druhá hypotéza, že jen malé procento zaměstnanců upřednostňuje open space před klasickou kanceláří, se potvrdila. Konkrétně v našem vzorku to bylo 11,63%. Ovšem nepotvrdila se ta část hypotézy, která předpokládala, že se bude jednat převážně o mladé lidi. Ukázalo se, že lidé preferující open space jsou rovnoměrně rozděleni ve všech věkových kategoriích.

Psychickou stránku člověka určitě ovlivňuje okolí. Je zajímavé, že design ovlivňuje 99 (76,74%) respondentů a stejný počet 99 (76,74%) dotazovaných uvádí, že jim vadí hluk. Z 99 osob, co uvedlo, že je ovlivňuje okolní design pracovního prostředí, uvedlo 89 (90%) respondentů, že jim vadí hluk a pouze 10 (10%) z nich uvedlo, že jim hluk nevadí. Také zářivkové umělé osvětlení vadí cca dvěma třetinám dotazovaných. Odpověď ano uvedlo 81 osob (62,79%). Z 99 lidí, co ovlivňuje okolní design, vadí umělé osvětlení 64 lidem. Rostliny ovlivňují téměř každého. Ano odpovědělo 126 respondentů (97,67%), naopak ne pouze 3 (2,33%). U všech tří respondentů, kteří odpověděli, že je zeleň neovlivňuje, jde o muže ve věku 35-45 let s vysokoškolským vzděláním.

V otázce vlivu okolního designu odpovědělo 30 respondentů (23,26%), že je okolní design neovlivňuje. Z toho je 6 mužů a 24 žen. Všech 30 osob je ve věku 35-45 let. Největší zajímavostí však je, že sice 30 dotazovaných uvedlo, že je neovlivňuje design pracoviště, avšak všem 30 dotazovaných vadí hluk i zářivkové osvětlení. Všichni 3 respondenti, kteří uvádějí, že je přítomnost zeleně nijak neovlivňuje, uvádějí též, že na ně nemá vliv okolní design. Zároveň ale říkají, že jim vadí hluk i zářivkové osvětlení.

Pokud chceme dospět k porovnání, zda okolní design ovlivňuje více ženy než muže, nebo je ovlivňuje přibližně stejně, je třeba říci, že náš výzkumný vzorek není úplně ideální, protože v poměru mužů a žen výrazně převažují ženy. Mužů je 9 (6,98%) a žen 120 (93,02%). Na otázku, zda design pracovního prostředí, hluk, osvětlení a zeleň ovlivňují psychickou stránku pracujícího člověka, lze z uvedené analýzy odpovědí v dotazníkovém šetření vyvodit, že ano, ovlivňuje a to podstatně. Hypotéza, že většinu lidí ovlivňuje pozitivně příjemný design pracovního prostředí, se potvrdila. Zeleň ovlivňuje téměř 100% dotazovaných. Stejně tak se potvrdilo, že negativně působí hluk a umělé zářivkové osvětlení. Protože převážné procento v dotazníku tvoří ženy, nelze dokonale potvrdit hypotézu, zda okolní design ovlivňuje ženy více, než muže. Lze pouze u malého vzorku mužů (v počtu 9) říci, že 3 z nich uvedli, že je okolní design ovlivňuje pozitivně, naopak na 6 z nich nemá design jejich pracovního prostředí žádný vliv.

V další otázce nás zajímala preference volného pracovního režimu s možností samoorganizování pracovního času v porovnání s pevnou pracovní dobou. Dle výsledků vyplývajících z dotazníkového šetření je zřejmé, že vysoké procento z dotazovaných

dává přednost pohyblivé pracovní době. Pohyblivou pracovní dobu by volilo 108 (83,72%) respondentů. Naopak pevnou pracovní dobu by volilo 21 (16,28%) respondentů. Zajímavá je souvislost této otázky s výsledkem ohledně preference manažerského přístupu nadřízených zaměřeného na výkon, který upřednostňuje 27 (20,93%) respondentů. Upřednostňování pevné pracovní doby a manažerský přístup nadřízených s pevným řádem uvedlo podobné procento respondentů (přibližně jedna pětina). Další souvislost, které si lze všimnout, vyplývá z počtu respondentů, kteří odpověděli, že je neovlivňují vztahy na pracovišti. Takto odpovědělo 27 (20,93%) dotazovaných. Při bližším prozkoumání dotazníků se ukázalo, že ze skupiny 27 osob, které upřednostňují pevný manažerský přístup svých nadřízených, odpovědělo 21 osob, že upřednostňují pevnou pracovní dobu. Tedy všech 21 respondentů, kteří upřednostňují pevnou pracovní dobu, upřednostňují zároveň i manažerský přístup nadřízených. Z toho jasně vyplývá, že tyto dvě kategorie spolu souvisejí. Přibližně pětina lidí vyhovuje více pevný a přísný řád, s jasně stanovenými úkoly, pracovní dobou a pravidly. Je možné, že důvod k takové preferenci je dán povahou člověka. Může se jednat o člověka, který nerad sám rozhoduje a nese odpovědnost a je raději úkolován a veden, než by projevoval vlastní iniciativu. Naopak se ukázalo, že do stejné skupiny lidí nepatří ti, kteří upřednostňují manažerský přístup nadřízených, a ti, které neovlivňují vztahy na pracovišti. Z 27 respondentů, upřednostňujících manažerské vedení, odpovědělo pouze 8 osob, že je neovlivňují vztahy na pracovišti. Za pozornost stojí také výsledek odpovědí na otázku, zda dotazovaného ovlivňují vztahy na pracovišti. Z 27 respondentů, kteří odpověděli, že je vztahy na pracovišti neovlivňují, bylo 5 mužů (nadpoloviční většina z počtu 9) a 22 žen (18,33% z celkového počtu 120 žen). Dá se z toho vyvodit, že ženy mnohem více potřebují mít dobré vztahy na pracovišti, než muži.

Přátelský vztah se svými nadřízenými volilo 102 respondentů (79,07%). Na otázku, zda moji práci ovlivňují vztahy na pracovišti, odpovědělo kladně rovněž 102 (79,07%) respondentů. Pohyblivou pracovní dobu upřednostňuje 108 (83,72%) respondentů. Poslední hypotéza, že většině lidí vyhovuje možnost vlastní organizace pracovní činnosti v rámci volné pracovní doby a preferují přátelské vztahy jak s nadřízenými, tak kolegy, se potvrdila. Předpoklad, že existuje určité procento lidí, kteří potřebují pevný řád, oceňují pevnou pracovní dobu, přesně stanovené pracovní povinnosti a manažerský

přístup nadřízených zaměřený na výkon, také potvrzují výsledky dotazníkového šetření. Ukázalo se, že do této skupiny patří přibližně pětina dotazovaných.

Závěrem lze říci, že cíle práce se podařilo naplnit. Výzkum, který byl proveden mezi zaměstnanci firmy Česká podnikatelská pojišťovna, a.s., jednoznačně potvrzuje, že pracovní prostředí ovlivňuje pracovní výkon zaměstnanců. Bylo zjištěno, že všechny aspekty, jako je pracovní prostředí, kolektiv, vztahy na pracovišti, teplota na pracovišti, hluk na pracovišti, přístup nadřízených, okolní design, přítomnost rostlin, pracovní doba, to vše ovlivňuje spokojenost zaměstnanců a vytváří jim vhodné podmínky pro jejich práci.

ZÁVĚR

Práce tvoří velmi podstatnou část života člověka. V celé lidské historii sloužila k zajištění obživy člověka a jeho rodiny. V dnešní moderní době však jedinec očekává od své práce mnohem víc. Chce se ve své práci realizovat, mít pocit užitečnosti a v neposlední řadě také zažít úspěch. Souvisí to se skutečností, že se současný člověk často připravuje na svoji práci velmi dlouhým studiem. Před výběrem studia mladý člověk důkladně zvažuje, na jakou práci se díky svým schopnostem a talentu hodí. K hlavním motivačním faktorům při výběru studia patří také společenská poptávka, ale v nejdůležitější míře se výběr povolání řídí přáním člověka, aby ho jeho práce bavila.

Je přirozené, že mladý člověk po ukončení studia má při nástupu do práce velká očekávání. Tato očekávání se neomezují pouze na platové podmínky, ale do úvahy jsou brány i další důležité faktory, např. pracovní prostředí, vztahy na pracovišti, perspektiva dalšího vzdělávání a růstu, možnost uplatnění vlastních znalostí a schopností a celková smysluplnost vykonávané činnosti a ztotožnění se s filozofií firmy.

V praxi však nebývají všechny tyto faktory vždy ideální. Pracovník zjišťuje, že se musí v mnohém přizpůsobit a dělat kompromisy. Pokud je kompromisů příliš, vede to k nespokojenosti. Lidé můžou k tomuto stavu přistupovat různě. Někdo se snaží situaci řešit a nevyhovující podmínky změnit. Záleží na firemní kultuře, zda je přístupná názorům a návrhům na změny ze strany zaměstnanců. Pokud je firemní kultura autoritativní, zaměstnanec brzy zjistí, že nemůže nic změnit a šance na zlepšení pracovních podmínek je minimální. V takovém případě člověk často přistoupí ke změně zaměstnání, protože pracovní podmínky jsou pro něj stejně důležité, ne-li důležitější, jako výše platu.

Tato bakalářská práce si vytyčila za úkol objasnit důležitost pracovních podmínek. Během výzkumu dospěla autorka k těmto závěrům: cíle se podařilo naplnit. Některé hypotézy se potvrdily, jiné nikoliv. U první hypotézy se nepotvrdilo, že u většiny zaměstnanců nespokojenost v pracovním prostředí přináší větší pracovní stres. Otázka pracovního stresu je složitější a souvisí s mnoha jinými faktory. U druhé hypotézy se potvrdilo, že jen malé procento zaměstnanců by preferovalo open space před klasickou kanceláří. Nepotvrdila se část hypotézy, že open space preferují převážně mladí lidé. U třetí hypotézy se potvrdilo, že většinu pracujících pozitivně ovlivňuje příjemný

design pracovního prostředí a zeleň přítomná na pracovišti. Rovněž se potvrdilo, že hluk a umělé zářivkové osvětlení ovlivňuje většinu pracujících negativně. Výsledky zkoumání potvrdily také čtvrtou hypotézu, že většině lidí vyhovuje více možnost volné pracovní doby a preferují přátelské vztahy na pracovišti, jak s nadřízenými, tak kolegy. Potvrdila se také ta část hypotézy, která tvrdila, že existuje určité procento lidí, kteří upřednostňují pevný řád, a tedy jak pevnou pracovní dobu, tak i manažerský přístup nadřízených. V provedeném výzkumu do této skupiny patří cca pětina respondentů.

Na základě svého výzkumu autorka vidí prostor pro návrhy na změny, směřující ke zlepšení firemní kultury dané organizace. Na prvním místě by bylo dobré pracovníkům nabídnout větší počet školení na více rozšířená témata nebo jazykové vzdělávání, např. formou e-learningu. Dále by bylo velmi užitečné napomáhat rozvoji mezilidských vztahů mezi spolupracovníky tím, že by se jim nabízela možnost společně tráveného odpočinku či volného času. K tomu účelu může sloužit prostor pro neformální setkávání zaměstnanců, který může nabízet možnost popovídat si u kávy nebo čaje, případně se odreagovat při hře kulečnicku či stolního fotbalu. Významným zlepšením podmínek zaměstnanců by bylo zavedení služeb, sloužících k relaxaci a udržování fyzické a psychické kondice. Takovým počinem by mohlo být vybudování posilovny, umístění běžeckého nebo veslařského trenažeru. K relaxaci by jistě byla hojně využívaná možnost masáží či cvičení. Mladí rodiče by rádi využívali firemní školku. V neposlední řadě by k udržování dobrých vztahů mezi kolegy a zároveň k odpočinku od pracovního stresu a povinností posloužilo venkovní zařízení – např. altánek pro odpočinek nebo gril pro možnost pořádání akcí v rámci pojišťovny nebo úseku. Ze všeho nejvíce je třeba budovat dobré mezilidské vztahy. Je patrná velká rezerva ve vztazích s vyšším vedením. Toto všechno výrazně ovlivňuje práci zaměstnanců. V závěru je možné doporučit, aby vedení na pravidelné bázi zjišťovalo pomocí dotazníků mezi zaměstnanci, co dalšího by mohlo přispět ke zlepšení pracovního prostředí, případně co jim stěžuje práci a co by jim pomohlo práci ulehčit, a aby reagovalo aktivně na podněty zaměstnanců. Lidské zdroje jsou tím nejdůležitějším, co firma má.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- BARTÁK, Jan. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha 201 Praha Univerzita Jana Amose Komenského, 2015, 200 s. ISBN 978-80-7452-113-3.
- BARTÁK, Jan. *Vzdělávání ve firmě*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2007, 162 s. Management studium. ISBN 978-80-86851-68-6.
- BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010, 204 s. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.
- DĚDINA, Jiří a CEJTHAMR, Václav. *Management a organizační chování: manažerské chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv v řízení organizací*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 339 s. Expert (Grada). ISBN 80-247-1300-4.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015, 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.
- KOHOUTEK, Rudolf a ŠTĚPANÍK, Jaroslav. *Psychologie práce a řízení*. Brno: CERM, 2000, 223 s. ISBN 80-214-1552-5.
- PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2012, 259 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3809-3.
- ŠTIKAR, Jiří. *Psychologie ve světě práce*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2003, 461 s. ISBN 80-246-0448-5.
- TOŠNER, Jiří a TOŠNEROVÁ, Tamara. *Burn – Out syndrom: Syndrom vyhoření*. Pracovní sešit pro účastníky kurzů. Praha: Hestia, 2002, 16 s. ISBN neuvedeno.
- VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011, 184 s. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3174-2.
- VODÁK, Josef a KUCHARČÍKOVÁ, Alžběta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2011, 237 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

ZLÁMALOVÁ, Helena. *Distanční vzdělávání a eLearning: učební text pro distanční studium*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2008, 144 s. ISBN 978-80-86723-56-3.

ZOUNEK, Jiří a SUDICKÝ, Petr. *E-learning: učení (se) s online technologiemi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, xix, 226 s. ISBN 978-80-7357-903-6.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2002, 856 s. Expert (Grada). ISBN 80-247-0469-2.

FOLWARCZNÁ, Ivana. *Rozvoj a vzdělávání manažerů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 238 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3067-7.

FRITZ, Hannelore. *Spokojeně v zaměstnání*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2006, 199 s. ISBN 80-7367-113-1.

HUBBARD, L Ron. *Problémy práce: scientologie aplikovaná na každodenní pracovní svět*. Glostrup: New Era, 2009, v, 195 s. ISBN 978-87-7688-741-4.

MCGRATH, James a BATES, Bob. *89 nejdůležitějších manažerských teorií pro praxi*. 1. vydání. Praha: Management Press, 2015, 261 s. ISBN 978-80-7261-382-3.

Bibliografie

ČASTORÁL, Zdeněk. *Tvůrčí přístup při tvorbě bakalářských a diplomových prací*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2012, 88 s. ISBN 978-80-7452-025-9.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Jak vypracovat bakalářskou a diplomovou práci*. 6., aktualiz. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2015, 69, xi s. ISBN 978-80-7452-106-5.

Seznam použitých internetových zdrojů

AUTOR NEZNÁMÝ. *ČPP a.s.* [online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z: <http://www.cpp.cz/>

AUTOR NEZNÁMÝ. *ČPP a.s.* [online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z: <http://www.cpp.cz/firemni-spolocenska-odpovednost/>

AUTOR NEZNÁMÝ. *ČPP a.s.* [online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z: <http://www.cpp.cz/tiskove-zpravy-archiv/nove-sidlo-vig-cr-nejlepsi-kancelarskou-budovou-sveta.html>

AUTOR NEZNÁMÝ. *ČPP a.s.* [online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z: <http://www.cpp.cz/pojisteni-vozidel/>

AUTOR NEZNÁMÝ. *ČPP a.s.* [online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z: <http://www.cpp.cz/profil/>

AUTOR NEZNÁMÝ. *iPodnikatel* [online]. [cit. 2015-10-30]. Dostupné z: <http://eyrie.cz/k-precetni/manazerske-funkce-aneb-co-by-mel-umet-a-delat-dobry-manazer-firmy-180.html>

AUTOR NEZNÁMÝ. *Needful* [online]. [cit. 201-10-30]. Dostupné z: <http://www.needful.cz/nase-clanky>

AUTOR NEZNÁMÝ. *Test osobnosti* [online]. [cit. 2015-10-30]. Dostupné z: <http://test-osobnosti.primat.cz/clanky/metoda-riasec-a-osobnostni-typy/11>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Klady a zápory* [online]. [cit. 2015-10-30]. Dostupné z: file:///C:/Users/asus/Desktop/Optimalni_pracovni_prostredi.pdf

SEZNAM ZKRATEK

ČPP	Česká podnikatelská pojišťovna
DiV	Distanční vzdělávání
ICT	Informační a komunikační technologie
SVE	Střední a východní Evropa
VIG	Vienna Insurance Group

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obr. 1: „Efektivní vzdělávání zaměstnanců“	35
Obr. 2: Cyklus vzájemně se ovlivňujících činností	38

Seznam tabulek

Tabulka 1: Klady a zápory tohoto typu pracoviště	15
Tabulka 2 : Na pracovníky působí v zaměstnání mnoho stresorů	19
Tabulka 3: JSTE, MUŽ/ŽENA?.....	45
Tabulka 4: KOLIK JE VÁM LET?.....	46
Tabulka 5: VAŠE VZDĚLÁNÍ?	47
Tabulka 6: JAK DLOUHO PRACUJETE U SOUČASNÉHO ZAMĚSTNAVATELE?	48
Tabulka 7: LÍBÍ SE VÁM PROSTŘEDÍ, VE KTERÉM PRACUJETE?.....	49
Tabulka 8: MYSLÍTE SI, ŽE VÁS VAŠE PRÁCE NAPLŇUJE?.....	50
Tabulka 9: PREFERUJETE VYVÁŽENÝ KOLEKTIV NA PRACOVIŠTI (ŽENA/MUŽ)?.....	51
Tabulka 10: OVLIVŇUJÍ VZTAHY NA PRACOVIŠTI VAŠI PRÁCI?	53
Tabulka 11: CHTĚL(A) BYSTE NĚCO ZMĚNIT NA VAŠÍ SOUČASNÉ PRÁCI?	54
Tabulka 12: VNÍMÁTE JAKO LEPŠÍ PROSTŘEDÍ OPEN SPACE, NEBO UZAVŘENÉ PRACOVIŠTĚ?.....	55
Tabulka 13: VADÍ VÁM UMĚLÉ ZÁŘIVKOVÉ OSVĚTLENÍ?	56
Tabulka 14: JAKÁ TEPLOTA PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ VÁM VYHOVUJE?	57
Tabulka 15: VADÍ VÁM OKOLNÍ HLUK?.....	58
Tabulka 16: POCIŤUJETE VE SVÉM ZAMĚSTNÁNÍ STRES?	59
Tabulka 17: JAKÝ PREFERUJETE PŘÍSTUP SVÝCH NADŘÍZENÝCH?	60
Tabulka 18: OVLIVŇUJE VAŠI PSYCHIKU OKOLNÍ DESIGN?	61

Tabulka 19: VNÍMÁTE PŘÍTOMNOST ROSTLIN A ZELENĚ NA PRACOVIŠTI POZITIVNĚ?	62
Tabulka 20: ZASAHUJÍ VAŠE PRACOVNÍ POVINNOSTI DO VAŠEHO OSOBNÍHO ŽIVOTA?	63
Tabulka 21: JAKÁ PRACOVNÍ DOBA VÁM VYHOVUJE?	64

Seznam grafů

Graf 1: Hollandův model pracovního prostředí	14
Graf 2: JSTE, MUŽ/ŽENA?	45
Graf 3: KOLIK JE VÁM LET?	46
Graf 4: VAŠE VZDĚLÁNÍ?	47
Graf 5: JAK DLOUHO PRACUJETE U SOUČASNÉHO ZAMĚSTNAVATELE?	49
Graf 6: LÍBÍ SE VÁM PROSTŘEDÍ, VE KTERÉM PRACUJETE?	50
Graf 7: MYSLÍTE SI, ŽE VÁS VAŠE PRÁCE NAPLŇUJE?	51
Graf 8: PREFERUJETE VYVÁŽENÝ KOLEKTIV NA PRACOVIŠTI (ŽENA/MUŽ)?	52
Graf 9: OVLIVŇUJÍ VZTAHY NA PRACOVIŠTI VAŠI PRÁCI?	53
Graf 10: CHTĚL(A) BYSTE NĚCO ZMĚNIT NA VAŠÍ SOUČASNÉ PRÁCI? ..	54
Graf 11: VNÍMÁTE JAKO LEPŠÍ PROSTŘEDÍ OPEN SPACE, NEBO UZAVŘENÉ PRACOVIŠTĚ?	55
Graf 12: VADÍ VÁM UMĚLÉ ZÁŘIVKOVÉ OSVĚTLENÍ?	56
Graf 13: JAKÁ TEPLOTA PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ VÁM VYHOVUJE? ..	57
Graf 14: VADÍ VÁM OKOLNÍ HLUK?	58
Graf 15: POCIŤUJETE VE SVÉM ZAMĚSTNÁNÍ STRES?	59
Graf 16: JAKÝ PREFERUJETE PŘÍSTUP SVÝCH NADŘÍZENÝCH?	60
Graf 17: OVLIVŇUJE VAŠI PSYCHIKU OKOLNÍ DESIGN?	61
Graf 18: VNÍMÁTE PŘÍTOMNOST ROSTLIN A ZELENĚ NA PRACOVIŠTI POZITIVNĚ?	62
Graf 19: ZASAHUJÍ VAŠE PRACOVNÍ POVINNOSTI DO VAŠEHO OSOBNÍHO ŽIVOTA?	63

Graf 20: JAKÁ PRACOVNÍ DOBA VÁM VYHOVUJE?.....64

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A	I
Příloha B	II
Příloha C	III
Příloha D	IV
Příloha E – Dotazník pro zaměstnance	V

Příloha A

Obrázek č. 1: Open space – otevřená kancelář⁶⁵



Zdroj: AUTOR NEZNÁMÝ. *Open space* [online]. [cit. 2015-10-30]. Dostupné z:
<http://www.obrazky.cz/?q=open+space&sourceid=szn-HP>

⁶⁵ Zdroj: AUTOR NEZNÁMÝ. *Open space* [online]. [cit. 2015-10-30]. Dostupné z:
<http://www.obrazky.cz/?q=open+space&sourceid=szn-HP>

Příloha B

Obrázek č. 3: Budova ČPP, a.s.⁶⁶



Zdroj: AUTOR NEZNÁMÝ. *Budova ČPPa.s.* [online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z: http://www.cpp.cz/User_data/Media/Original/CPP/201203/karlin-12.jpg

⁶⁶ Zdroj: AUTOR NEZNÁMÝ. *Budova ČPPa.s.* [online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z: http://www.cpp.cz/User_data/Media/Original/CPP/201203/karlin-12.jpg

Příloha C

Obrázek 5: Vnitřní prostor pojišťovny ČPP, a.s.⁶⁷



Zdroj: AUTOR NEZNÁMÝ. *Vnitřní prostor ČPP a.s.* [online]. [cit. 2016-01-10].
Dostupné z:
http://www.cpp.cz/User_data/Media/Original/ CPP/201203/karlin-12.jpg

⁶⁷ Zdroj: AUTOR NEZNÁMÝ. *Vnitřní prostor ČPP a.s.* [online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z:
http://www.cpp.cz/User_data/Media/Original/ CPP/201203/karlin-12.jpg

Příloha D

Obrázek č. 4: Logo Vienna Insurance Group⁶⁸



Zdroj: AUTOR NEZNÁMÝ. *Logo ČPP a.s.* [online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z:http://www.cpp.cz/User_data/Media/Original/PPP/201203/karlin-12.jpg

⁶⁸ Zdroj: AUTOR NEZNÁMÝ. *Logo ČPP a.s.* [online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z:http://www.cpp.cz/User_data/Media/Original/PPP/201203/karlin-12.jpg

Příloha E – Dotazník pro zaměstnance

Vážené kolegyně a kolegové,

připravili jsme pro Vás dotazník na téma pracovní prostředí a jeho vliv na výkonnost. Výzkum bude použit pouze pro zpracování mé bakalářské práce a bude zcela anonymní. Cílem dotazníku bude zjistit, zda prostředí, ve kterém pracujete, ovlivňuje Vaši výkonnost. Zakroužkujte vždy jednu z možností, která Vás nejvíce vystihuje.

1. Jste:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- a.) muž
- b.) žena

2. Kolik je Vám let:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- a.) 18-25
- b.) 25-35
- c.) 35-45
- d.) 45-55
- e.) 55-65

3. Vaše vzdělání:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- a.) základní
- b.) vyučen-a
- c.) vyučen-a s maturitou
- d.) střední odborné
- e.) střední všeobecné
- f.) vyšší odborné
- g.) vysokoškolské

4. Jak dlouho pracujete u současného zaměstnavatele:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- a.) 0-1
- b.) 1-5
- c.) 5-10
- d.) 10 a více

5. Líbí se Vám prostředí ve kterém pracujete:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- a.) ano
- b.) ne

6. Myslíte si, že Vás Vaše práce naplňuje:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- a.) ano
- b.) ne

7. Preferujete vyvážený kolektiv na pracovišti (žena/muž):

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- a.) ano
- b.) spíše ženy
- c.) spíše muži

8. Ovlivňují vztahy na pracovišti Vaši práci:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- a.) ano
- b.) ne

9. Chtěl(a) byste něco změnit na Vaší současné práci:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- a.) ano
- b.) ne

10. Vnímáte jako lepší prostředí open space, nebo uzavřené pracoviště:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- a.) open space
- b.) uzavřené pracoviště

11. Vadí Vám umělé zářivkové osvětlení:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- a.) ano
- b.) ne

12. Jaká teplota pracovního prostředí Vám vyhovuje:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- a.) chladnější - do 20°
- b.) průměrné - 22°
- c.) teplejší - nad 24°

13. Vadí Vám okolní hluk:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- a.) ano
- b.) ne

14. Pociťujete ve svém zaměstnání stres:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- a.) ne
- b.) spíše ne
- c.) často

15. Jaký preferujete přístup svých nadřízených:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- a.) volnější, spíše kamarádský
- b.) manažerský, zaměřený pouze na pracovní povinnosti

16. Ovlivňuje Vaši psychiku okolní design:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

a.) ano

b.) ne

17. Vnímáte přítomnost rostlin a zeleně na pracovišti pozitivně:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

a.) ano

b.) ne

18. Zasahují Vaše pracovní povinnosti do Vašeho osobního života:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

a.) ano

b.) ne

19. Jaká pracovní doba Vám vyhovuje:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

a.) pevná

b.) pohyblivá

Děkuji za vyplnění dotazníku.

Markéta Dáňová, Univerzita Jana Amose Komenského, Praha.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Markéta Dáňová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Pracovní prostředí a jeho vliv na pracovní výkonnost

Rok: 2016

Počet stran textu bez příloh: 69

Celkový počet stran příloh: 8

Počet titulů českých použitých zdrojů: 15

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 5

Počet internetových zdrojů: 9

Vedoucí práce: Mgr. Jana Krejsová