

**UNIVERZITA JANA AMOSA KOMENSKÉHO
PRAHA**

Magisterské kombinované štúdium
2010 – 2012

DIPLOMOVÁ PRÁCA

Bc. Margita Kmetíková

**KVALITA PRACOVNÉHO ŽIVOTA V OBLASTI
STAROSTLIVOSTI O ZAMESTNANCOV**

Praha 2012

**Vedúci diplomovej práce:
Doc. Ing. Stanislav PREČUCH, CSc.**

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Master Combined (Part time)
2010 - 2012

DIPLOMA THESIS

Bc. Margita Kmetíková

QUALITY OF WORKING LIFE IN THE AREA OF
THE CARE OF EMPLOYEES

Prague 2012

Thesis Work Supervisor:
Doc. Ing. Stanislav PREČUCH, CSc.

Prehlásenie

Prehlasujem, že predložená diplomová práca Kvalita pracovného života v oblasti starostlivosti o zamestnancov je mojim pôvodným dielom, ktoré som vypracovala samostatne. Všetku použitú literatúru a ďalšie zdroje, z ktorých som čerpala v práci riadne citujem a sú uvedené v zozname použitej literatúry.

Súhlasím s prezenčným sprístupnením svojej práce v univerzitnej knižnici.

V Prahe dňa 15.3. 2012

Bc. Kmetíková Margita

Pod'akovanie

Na tomto mieste chcem pod'akovať Doc. Ing. Stanislavovi Prečuchovi, Csc. za odbornú pomoc a cenné rady pri spracovaní tejto práce.

Anotácia:

Diplomová práca sa zaoberá problematikou kvality pracovného života v oblasti starostlivosti o zamestnancov. V prvej časti našej práce sme vymedzili teoretické východiská pre spracovanie prieskumnej časti, s následnou analýzou súčasnej situácie v organizáciách. Pomocou metódy kvantitatívnej analýzy matematicko – štatistické spracovanie získaných dát sme vyhodnotili druhú, praktickú časť a následne uviedli návrhy a odporúčania pre prax.

Kľúčové slová:

Kvalita pracovného života, organizácia, pracovné prostredie, pracovné vzťahy, pracovná spokojnosť, starostlivosť o zamestnancov, zamestnanec.

Annotation:

The thesis deals with the issues of the quality of working life in the area of the care of employees. In the first part we defined theoretical bases needed for processing of exploratory part and subsequently we analyzed the current situation in organisations. We used quantitative research methods , mathematically - statistical processing of gained data, to evaluate the second, practical, part and introduced suggestions and recommendations for practice.

Key words:

Quality of working life, organisation, job satisfaction, working environment, working relationships, care of employees, employee.

OBSAH

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČASŤ	
1. TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ PRE CHARAKTERISTIKY HLAVNÝCH ÚLOH A FUNKCIÍ RIADENIA ĽUDSKÝCH ZDROJOV	11
1.1 Riadenie Ľudských zdrojov	11
1.2 Rozvoj Ľudských zdrojov v kontexte andragogiky.....	13
1.3 Hlavné úlohy a funkcie riadenia Ľudských zdrojov.....	15
1.4 Personálne činnosti.....	16
1.5 Zamestnanecké vzťahy, pracovné vzťahy a ich označenie	18
1.5.1 Psychologická zmluva v zamestnaneckých vzťahoch.....	22
1.6 Kvalita pracovných vzťahov a jej ciele v organizácii	23
2. STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV	24
2.1 Definícia starostlivosti o zamestnancov	24
2.2 Starostlivosť o zamestnancov z hľadiska Andragogiky	25
2.3 Rozdelenie starostlivosti o zamestnancov	26
2.4 Formy starostlivosti o zamestnancov	28
2.5 Vzťah starostlivosti k odmeňovaniu.....	34
2.6 Spôsoby financovania starostlivosti o zamestnancov	35
2.7 Starostlivosť o zamestnancov v legislatíve Slovenskej republiky	36
3. KVALITA PRACOVNÉHO ŽIVOTA.....	37
3.1 Vzťah starostlivosti o zamestnancov ku kvalite pracovného života.	38
3.2 Zhrnutie teoretickej časti	40
PRAKTICKÁ ČASŤ	
4. ŠTÚDIE KVALITY PRACOVNÉHO ŽIVOTA A CHARAKTERISTIKA VYBRANÝCH ORGANIZÁCIÍ	42
4.1 Štúdie kvality pracovného života učiteľov	42
4.2 Charakteristika vybraných organizácií	45
4.3 Základná charakteristika a štruktúra gymnázia	45
4.3.1 Ciele, dlhodobé projekty školy a medzinárodná spolupráca	48
4.3.2 Starostlivosť o pedagogických zamestnancov gymnázia	48
4.4 Základná charakteristika a štruktúra Spojenej školy	51

4.4.1	Ciele, dlhodobé projekty školy a medzinárodná spolupráca	53
4.4.2	Starostlivosť o pedagogických zamestnancov Spojenej školy	56
5.	SPRACOVANIE PRIESKUMU	60
5.1	Predmet prieskumu	60
5.2	Cieľ prieskumu	60
5.3	Hypotézy prieskumu.....	61
5.4	Etapy prieskumu a použité metódy	61
5.5	Časový harmonogram.....	63
5.6	Spracovanie a popis získaných demografických údajov	63
5.7	Analýza a interpretácia výsledkov	68
5.8	Vyhodnotenie prieskumu	86
5.9	Diskusia	87
	ZÁVER A ODPORÚČANIA PRE PRAX	90
	ZOZNAM POUŽITEJ ČESKEJ LITERATÚRY A PRAMEŇOV	93
	ZOZNAM POUŽITEJ SLOVENSKEJ LITERATÚRY A PRAMEŇOV	95
	ZOZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJOV	97
	ZOZNAM OBRÁZKOV, GRAFOV, TABULIEK	99
	PRÍLOHA A – DOTAZNÍK	1

ÚVOD

*„Len osobnosť môže pôsobiť na rozvoj a určenie osobnosti,
len charakter môže utvárať charakter.“*

K.D. Ušinskij (1824-1870)

Už viac ako dve desaťročia prechádza naša spoločnosť zmenami vo všetkých oblastiach života. Najväčším kapitálom organizácií sa stali jej zamestnanci - ľudské zdroje, ktorí odvádzajú dobrú prácu a tým poskytujú organizácii ten najlepší imidž. Na to, aby ľudský potenciál bol využívaný efektívne musí byť práca s ním oveľa komplexnejšia. Jednou z oblastí záujmu zamestnancov, ktorá sa v poslednom období dostáva do centra ich pozornosti je starostlivosť o zamestnancov. V našej práci sa venujeme starostlivosti o zamestnancov a z nej vyplývajúcej kvality pracovného života v oblasti školstva. Učiteľ je jednou z hlavných záruk a predpokladov kvality školstva. Tento rezort v súčasnej dobe čelí mnohým problémom, čo sa prejavuje na kvalite pracovného života učiteľov.

Hlavným cieľom našej diplomovej práce je analyzovať personálnu činnosť starostlivosť o zamestnancov a zistenie predstáv o kvalite pracovného života zamestnancov v organizácii, vo vzťahu k ich pracovnej realite.

V teoretickej časti si objasníme základné pojmy týkajúce sa ľudských zdrojov a ich riadenia, rozvoja v kontexte andragogiky a personálnych činností. Objasníme si dva kľúčové pojmy starostlivosť o zamestnancov a kvalitu pracovného života a vzťahy medzi nimi.

V praktickej časti sa pomocou kvantitatívnej metódy dopracujeme k zisteniam úrovne starostlivosti o zamestnancov v uvedených organizáciách a následne vypracujeme odporúčania pre vybrané organizácie. Výsledky našej práce by mali slúžiť vedeniu organizácií, za účelom informovanosti o dôležitosti starostlivosti o zamestnancov v organizácii a o prípadných zlepšeniach v tejto oblasti.

TEORETICKÁ ČASŤ

1. TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ PRE CHARAKTERISTIKY HLAVNÝCH ÚLOH A FUNKCIÍ RIADENIA ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Prvá kapitola našej diplomovej práce obsahuje stručnú analýzu pojmu riadenie a rozvoj ľudských zdrojov. Z nej budeme vychádzať ako zo základu pre podrobnejšiu charakteristiku hlavných úloh a funkcií riadenia ľudských zdrojov. Obsah kapitoly by nám mal pomôcť hľadať odpoveď na výskumnú otázku: „Aká je predstava o kvalite pracovného života v oblasti starostlivosti o zamestnancov vo vzťahu k ich pracovnej realite“ tým, že budeme definovať riadenie ľudských zdrojov, jeho rozvoj v kontexte andragogiky, hlavné úlohy a funkcie riadenia ľudských zdrojov, a nakoniec objasníme vzájomné vzťahy s týmito funkciami.

1.1 Riadenie Ľudských zdrojov

„Ak hovoríme o ľudskom zdroji v podniku, rozumieme tým celý ľudský potenciál. Tvorí ho nielen počet a štruktúra zamestnancov, ale aj také aspekty, ako sú vzdelanosť a kultúra, medziľudské vzťahy, schopnosť spolupráce, vnímanie sociálnych a ekologických faktorov prostredia a pod.“ (Kachaňáková, 2003, s. 10)

„Svojráznosť a výnimočnosť ľudských zdrojov je v porovnaní s ostatnými zdrojmi v organizácii daná tým, že ľudia sú schopní uvedomovať si situáciu, v ktorej sa ocitajú, prežívať ju, vyhodnocovať a vyvodzovať z toho dôsledky svojho konania. Ďalej sú schopní vykonávať náročnú, odbornú a tvorivú prácu, využívať pritom osvojené poznatky a nahromadené skúsenosti.“ (Bláha, Mateicius, Kaňáková, 2005, s. 11)

Pojem riadenie ľudských zdrojov je v odbornej literatúre vymedzený rôznorodo.

Koubek (1998, s. 12, 13) uvádza, že: „V praxi i v literatúre sa v súvislosti s personálnou prácou stretávame s množstvom termínov, ako napr. personalistika, personálne riadenie, či riadenie ľudských zdrojov. Riadenie ľudských zdrojov v sebe zahŕňa nielen strategické aspekty, ale i orientáciu na vonkajšie faktory formovania a fungovania podnikovej pracovnej sily.“

Kachaňáková (2003, s. 10) definuje riadenie ľudských zdrojov ako: „Činnosť, ktorej pozornosť sa sústreďuje na zamestnancov - ľudské zdroje a ktorá sa spolu s ostatnými funkčnými oblasťami manažmentu podieľa na dosiahnutí synergického efektu - splnení cieľov zamestnancov i podniku ako celku.“

Armstrong (2005, s. 27) definuje riadenie LZ ako: „Strategický a logicky premyslený prístup k riadeniu najcennejšieho majetku organizácie, t.j. v nej pracujúcich ľudí, ktorí ako jednotlivci i ako kolektívy prispievajú k dosiahnutiu jej cieľov.“

Tvrdá a mäkká podoba riadenia organizácie

Riadenie ľudských zdrojov je jednou z najdôležitejších oblastí riadenia celej organizácie. Storey 1989 in Armstrong (2005) rozlišuje tvrdú a mäkkú podobu riadenia ľudských zdrojov. Tvrдый prístup k riadeniu ľudských zdrojov kladie dôraz na kvantitatívne, praktické a podnikateľsky strategické stránky riadenia ľudí rovnako „racionálnym“ spôsobom, ktorý sa používa u ktoréhokoľvek ekonomického faktoru. Mäkká podoba riadenia ľudských zdrojov vychádza z tzv. školy ľudských vzťahov; kladie dôraz na komunikáciu, motivovanie a vedenie. Táto podoba znamená „jednanie s pracovníkmi ako s vysoko ceneným aktívom organizácie, zdrojom konkurenčnej výhody plynúcej z oddanosti a angažovanosti pracovníkov, ich adaptability a vysokej kvality vedomostí a výkonu atď.

Tieto dva prístupy sa vzájomne nevylučujú a často sa stáva, že v organizáciách sa uplatňuje zmiešaná forma riadenia ľudských zdrojov. Organizácia, ktorá je predmetom výskumu v našej diplomovej práci využíva mäkkú podobu riadenia ľudských zdrojov. Je situovaná do oblasti školstva, kde sa kladie dôraz na komunikáciu, motivovanie a vedenie, tzv. mäkký prístup.

1.2 Rozvoj ľudských zdrojov v kontexte andragogiky

"Rozvoj ľudských zdrojov, ktorý je základom personálneho riadenia je založený predovšetkým na aplikácii andragogiky.“ (Palán 2002, s. 153)

Armstrong (2005) uvádza, že: „Kľúčovými zložkami rozvoja ľudských zdrojov sú: učenie sa, rozvoj, odborné vzdelávanie a vzdelávanie. Vzdelávanie definuje ako rozvoj znalostí, hodnôt a vedomostí požadovaných skôr všeobecne vo všetkých oblastiach života, než aby išlo o znalosti a skúsenosti vzťahujúce sa k nejakým konkrétnym oblastiam pracovnej činnosti.“

„Palán (2002, s. 11) definuje vzdelávanie ako proces utvárania osobnosti, individualizácie spoločenského vedomia, teda súčasťou socializácie. Prakticky tento proces diferencujeme na vzdelávanie ako činnosť lektora a vzdelávanie sa, ako činnosť účastníka vzdelávacieho procesu.“

Definície vzdelávania z hľadiska personalistiky (Armstrong 2005) a andragogiky (Palán 2002) hovoria o vzdelávaní vo všetkých oblastiach života, ktoré sú dôležité plnenie spoločenských rolí a uplatnenie sa na trhu práce.

Beneš (2003, s. 31) charakterizuje súčasnú situáciu vo vzdelávaní dospelých nasledovne: „Hodnota a prestíž vzdelávania rastie. Stále viac ľudí cíti potrebu participovať na ďalšom vzdelávaní. Dostupná ponuka však nie je pre všetkých rovnaká. Vzdelávanie dospelých nevytvorilo štvrtý subsystém

vzdelávacej sústavy (vedľa všeobecného, odborného a vysokého školstva). To by vyžadovalo aj inú angažovanosť štátu v tejto oblasti. Vzdelávanie dospelých sa začína chápať ako súčasť celoživotného vzdelávania a učenia sa. Veľkú rolu pri tom zohrali medzinárodné organizácie (OECD a UNESCO). Vzdelávanie dospelých sa stalo súčasťou personálnej politiky v organizáciách. Výrazne sa posúva ťažisko vzdelávania dospelých od záujmového a všeobecného k vzdelávaniu zameranému na získavanie profesijných kvalifikácií a kompetencií. „

„Človek, i dospelý sa vždy učil, pretože musel reagovať ako na vlastné vývojové zmeny, tak i na meniace sa spoločenské situácie. Najväčšia nutnosť učenia vzniká vždy v období spoločenských zmien a kríz.“ (Beneš, 2003, s. 19)

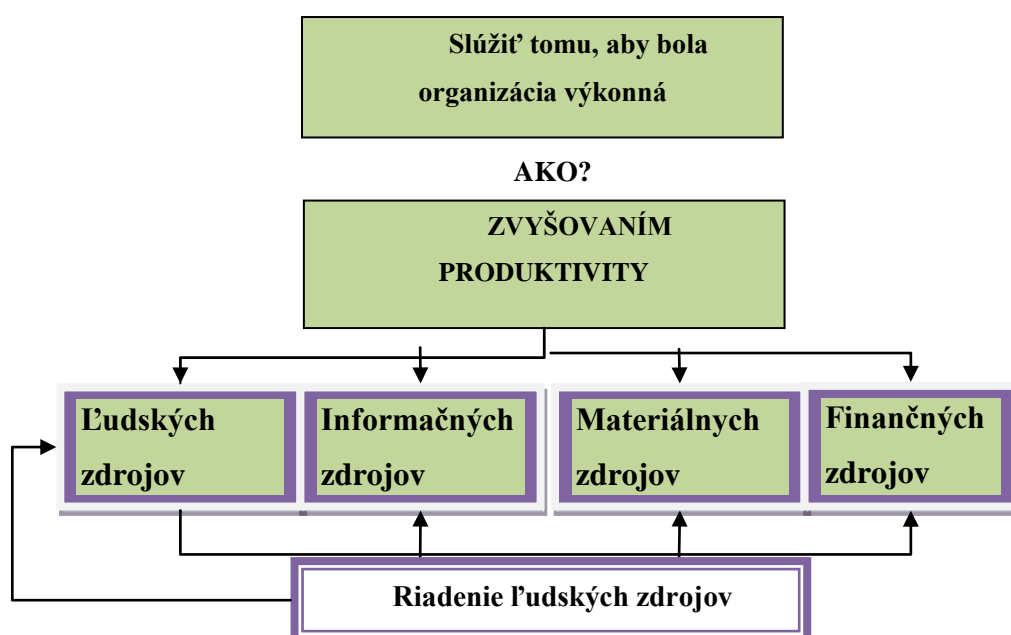
Systematický rozvoj zamestnancov znamená ich výchovu k bezpečnému a zodpovednému prístupu k vlastnému zdraviu, ku kvalitnej komunikácii na všetkých úrovniach, k efektívnemu vedeniu ľudí, vytváraniu bezpečného pracovného prostredia, k ochrane životného prostredia. Dobre nastavený proces vzdelávania poskytuje zamestnancom možnosť stať sa profesijne zdatnejšími, sebavedomejšími, skrátka odborníkmi vo svojej profesii. (Futerová, 2009)

„Vzdelávanie sa doteraz chápe ako nákladová položka, než ako investícia. Naozaj, ak ide o vzdelávanie náhodné, neprinášajúce požadovaný efekt, naozaj nie je investíciou. Naopak, všade tam, kde firma v náväznosti na svoju stratégiu vyjasní koncepciu vzdelávania manažérov a ostatných zamestnancov, vypracuje vysoko návratnú investíciu, ktorá zabezpečí firme nadštandardnú konkurenčnú výhodu v oblasti potenciálu i priamych výkonových charakteristík.“ (Barták, 2006, s. 16)

1.3 Hlavné úlohy a funkcie riadenia ľudských zdrojov

Hlavné úlohy riadenia ľudských zdrojov môžeme rozdeliť podľa viacerých kritérií. Koubek (2005) uvádza všeobecnú úlohu riadenia ľudských zdrojov, ktorá má slúžiť tomu, aby bola organizácia výkonná, a uvádza aj akým spôsobom. (prehľadne vid' obrázok nižšie.)

Obr.č. 1 Všeobecná úloha riadenia ľudských zdrojov



Zdroj: Koubek , 2005, s. 17

„Podľa Armstronga (2005, s. 85) je základným cieľom zabezpečiť, aby management organizácie jednal efektívne vo všetkom, čo sa týka zamestnávania a rozvoja ľudí a vzťahov. Ďalšou kľúčovou úlohou personálneho útvaru je hrať hlavnú rolu pri vytváraní prostredia a podmienok, ktoré umožňujú ľuďom, aby čo najlepšie využívali svoj potenciál ako k prospechu organizácie, tak k svojmu vlastnému úžitku.”

Kachaňáková (2003, s. 13) uvádza, že: „ Riadenie ľudských zdrojov dosahuje svoj hlavný cieľ plnením dvoch základných úloh:

1. Zabezpečenie potrebného počtu zamestnancov v požadovanej profesijnej i kvalifikačnej štruktúre a v dynamickom súlade so strategickými cieľmi podniku. To znamená, že riadenie ľudských zdrojov musí pružne zohľadňovať okrem počtu a požiadaviek pracovných miest aj prípadnú premenlivosť.
2. Zosúladenie správania zamestnancov so strategickými cieľmi podniku. Rozumie sa tým efektívne fungovanie zamestnancov, ktoré predpokladá ich systematické vzdelávanie a rozvoj, ako aj efektívne využívanie ich pracovných schopností pomocou adekvátnych simulačných nástrojov.

Efektívne plnenie týchto základných úloh riadenia ľudských zdrojov vyžaduje širokú paletu rôznych činností, ktoré sa zvyknú označovať ako personálne funkcie. Tie vlastne naplňajú obsah riadenia ľudských zdrojov, ktorý sa dynamicky mení. Prejavuje sa to v rôznych prístupoch pri rozpracovaní jednotlivých činností, ako aj ich praktickej aplikácii.“

1.4 Personálne činnosti

„Personálne činnosti, služby, funkcie predstavujú výkonnú časť práce personálneho útvaru, ktorý zaisťuje, organizuje a koordinuje tieto činnosti (funkcie), kontroluje a usmerňuje a neustále zdokonaľuje ich metodiku.“ (Koubek 1998, s. 26)

Autor ďalej uvádza, že: „V literatúre je možné stretnúť sa s rôznym počtom a rôznych poňatím personálnych funkcií (služieb a činností), najčastejšie sa uvádzajú v nasledujúcej podobe:

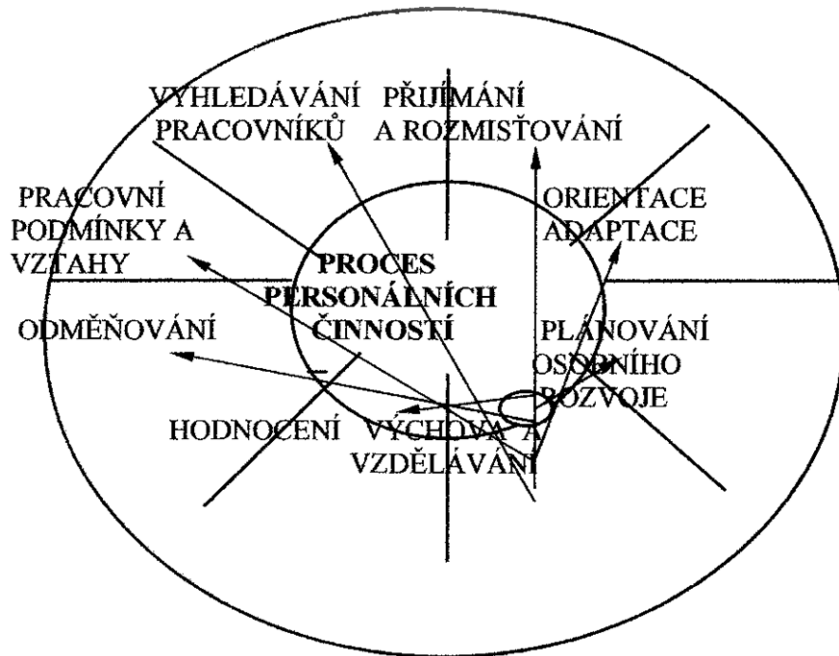
1. Analýza pracovných miest
2. Personálne plánovanie
3. Získavanie a výber pracovníkov,
4. Hodnotenie pracovníkov
5. Rozmiestňovanie pracovníkov a ukončovanie pracovného pomeru
6. Odmeňovanie
7. Podnikové vzdelávanie pracovníkov
8. Pracovné vzťahy
9. Starostlivosť o zamestnancov
10. Personálny informačný systém
11. Prieskum trhu práce
12. Zdravotná starostlivosť o zamestnancov
13. Činnosti zamerané na metodiku prieskumu, zisťovanie a spracovanie informácií
14. Dodržiavanie zákonov v oblasti práce a zamestnávania pracovníkov“

Je dôležité poznamenať, že funkcie riadenia ľudských zdrojov nie sú všetky vykonávané v každej v organizácii a tiež ich rozsah využívania závisí od typu a veľkosti organizácie a od toho na ktoré činnosti daná organizácia kladie dôraz.

Vzťah medzi personálnymi činnosťami a andragogikou

Medzi personálne činnosti z hľadiska andragogiky patrí aj výchova a vzdelávanie pracovníkov. Rovnako ako všetky ostatné činnosti je i táto činnosť s ostatnými systémovo spätá, ako je znázornené v nasledujúcej schéme. Ak je niektorá z personálnych činností na nízkej úrovni, vo svojej kvalite je ohrozený celý systém personálneho riadenia. Rozvoj starostlivosti o zamestnancov, vrátane rozvoja podnikového vzdelávania a tým zvyšovanie kvalifikácie, povedie ku kvalitnejšiemu plneniu úloh zo strany pracovníkov. (Palán, 2002)

Obr.č. 2Vzťahy personálnych činností a andragogiky



Zdroj: Palán 2002, s. 28

V súvislosti so zameraním našej práce sa budeme v ďalšom texte podrobne venovať personálnym funkciám a to pracovným vzťahom a pracovnému prostrediu. Tieto funkcie úzko súvisia s kľúčovými pojmami našej práce, starostlivosťou o zamestnancov a kvalitou pracovného života.

1.5 Zamestnanecké vzťahy, pracovné vzťahy a ich označenie

V literatúre sa stretávame s pojmami zamestnanecké vzťahy a pracovné vzťahy. Pri ich označení vychádzame z dostupnej literatúry.

„Zamestnanecký (pracovný) vzťah charakterizuje vzťahy, ktoré existujú medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, či vôbec pracovníkmi na pracovisku.“ (Armstrong, 2005, s. 221)

Používanie pojmu **zamestnanecké vzťahy** popisuje Armstrong nasledovne: „Termíny zamestnanci a pracovníci bývajú u nás považované za synonymá. V skutočnosti zamestnanci predstavujú iba časť pracovníkov organizácie. Pracovníkmi sú aj ľudia, ktorí pre ňu pracujú i na základe inej zmluvy, vzťahujú sa na nich všetky predpisy a tešia sa všetkým právam zamestnancov, vrátane toho, že sa na nich vzťahujú i pracovné podmienky dohodnuté s odbormi.“ (Armstrong, 2005, s. 221)

Definíciu zamestnaneckých vzťahov popisuje Bláha, Mateicius, Kaňáková (2005, s. 199) ako: „Používanie pojmu **zamestnanecké vzťahy** je širší, než pojem **pracovné vzťahy** a je v ňom viac poznateľná sociálna dimenzia vzťahu. V pracovných vzťahoch sa nepochybne premietajú poznatky zo skúseností s mimopracovných vzťahov.“

Autor ďalej uvádza, že na prvý pohľad by sa mohlo zdať, že ústredným problémom v zamestnaneckých vzťahoch je odmeňovanie. Prieskumy jednoznačne dokazujú, že peniaze zohrávajú dôležitú úlohu do určitej úrovne. Zlé vzťahy urýchlia rozhodnutie odísť z firmy, a to skôr, ako pri nízkej mzde. Odborníci tvrdia, že po pol roku pri zlých medziľudských vzťahoch môžeme očakávať zhoršenie zdravotného stavu človeka. Z praxe vieme, že to nie je len otázka peňazí, ale celý rad ďalších záujmov, či už individuálnych alebo kolektívnych, ktoré sa týkajú:

- pracovnej doby a ostatných podmienok práce (bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci),
- dĺžky pracovného voľna a iných zamestnaneckých výhod,
- možnosti voľby svojho spôsobu výkonu pracovných úloh... (tamtiež, 2005)

Zamestnanecké vzťahy

„Prax zamestnaneckých vzťahov zahrňuje **formálne** procesy, postupy a komunikačné kanály. Je však dôležité si uvedomiť, že zamestnanecké vzťahy sa realizujú hlavne pri bežnom **neformálnom** styku líniových manažérov a vedúcich tímov s pracovníkmi; manažéri jedajú v rámci politiky zamestnávania a zamestnaneckých vzťahov, ale prevažne zo svojej vlastnej iniciatívy.“ (Armstrong, 2005, s. 653)

Zamestnanecké vzťahy v sebe zahŕňajú:

- Formálnu a neformálnu politiku a prax organizácie v oblasti zamestnávania ľudí.
- Vytváranie a uplatňovanie formálnych systémov, pravidiel a postupov pre kolektívne vyjednávanie, riešenie sporov a riešenie otázok zamestnávania. Tieto systémy slúžia k určení odmeny za prácu a ďalších pracovných podmienok, k ochrane záujmov pracovníkov a ich zamestnávateľov a k stanoveniu spôsobu, ako bude zamestnávateľ so svojimi zamestnancami zachádzať a ako sa budú zamestnanci pri práci správať.
- Politika a prax zapojovania pracovníkov a komunikácia s nimi.
- Neformálne a formálne procesy prebiehajúce v podobe neustálych interakcií medzi manažermi, vedúcimi tímov a majstrami na jednej strane a medzi predstaviteľmi pracovníkov a jednotlivcami na strane druhej. K vzájomnému pôsobeniu môže dochádzať na základe formálnych dohôd, ale častejšie sa riadia zvyklosťami a praxou a prebiehajú v klíme dlhodobo budovaných vzťahov.
- Filozofia a politika hlavných účastníkov kolektívnych pracovných vzťahov: vlády, vedenia podnikov a odborov
- Právny rámec
- Štruktúry, kolektívneho vyjednávanie, dohody o uznávaní odborových organizácií a o procedúrach a praktických postupoch, ktoré boli vytvorené, aby sa mohol v praxi uplatniť formálny systém. (Armstrong, 2005)

Pracovné vzťahy

Pracovné vzťahy spracované podľa Kachaňákovvej (2003) majú svoju formálnu aj neformálnu stránku a mali by zastrešovať všetky vzťahy, ku ktorým dochádza pri plnení úloh v podniku. **Formálne** pracovné vzťahy sa špecifikujú a členia na skupiny v nadväznosti na jednotlivé vzťahy nasledovne:

- Vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom, obyčajne upravené Zákonníkom práce, kolektívnou zmluvou, pracovnou zmluvou a pod.
- Vzťahy medzi zamestnancom a zamestnaneckým združením, odbormi alebo stavovskými organizáciami, upravené osobitnými predpismi a stanovami.
- Vzťahy medzi odbormi a prípadne iným zamestnaneckým združením a zamestnávateľom upravené celoštátnymi zákonnými normami.
- Vzťahy medzi nadriadeným a podriadeným upravené pracovnou zmluvou, organizačným a pracovným poriadkom, a inými podnikovými predpismi.
- Vzťahy k zákazníkom upravené v kontexte podnikovej kultúry rôznymi aj osobitnými pravidlami.
- Vzťahy medzi pracovnými kolektívami upravené v podniku organizačným, či pracovným poriadkom.
- Vzťahy medzi spolupracovníkmi sú prevažne **neformálne** (medzilidské vzťahy), sčasti môžu byť upravené internými predpismi.

„Formovanie kvalitných pracovných vzťahov vyžaduje riadiť sa najmä týmito zásadami:

- rešpektovanie zákonov, dohôd, zmlúv pravidiel všetkými subjektmi pracovných vzťahov,
- jasná, stručná a spravodlivá politika riadenia ľudských zdrojov,
- rešpektovanie odborov a zamestnancov ako partnerov manažmentu,
- utváranie a udržiavanie dobrých pracovných podmienok,
- uplatňovanie kvalifikovaného vedenia ľudí, participácie zamestnancov na riešení problémov, intenzívnej komunikácie.

- formovanie podnikovej kultúry s jasnými normami správania a podporujúcej rozvíjanie žiaducich pracovných vzťahov.“

(Kachaňáková, 2003, s. 171)

„Manažment organizácie má zodpovednosť za kvalitné pracovné vzťahy, a preto by mal pre ne vytvárať vhodné podmienky najmä z hľadiska ovplyvňovania pozitívneho správania zamestnancov (podporou motivácie, zlepšením komunikácie, požadovaním pracovnej disciplíny, participáciou zamestnancov na riešení problémov, utváraním vhodných pracovných podmienok a ujasnením si podmienok kolektívneho vyjednávania s odbormi.“

(Kachaňáková, 2008, s. 191)

1.5.1 Psychologická zmluva v zamestnaneckých vzťahoch

„Zamestnanecké vzťahy je možné vyjadriť v podobe psychologickkej zmluvy. Psychologická zmluva vyjadruje kombináciu, či akési spojenie viery jedinca a jeho zamestnávateľa, ktorá sa týka toho, čo jeden od druhého očakávajú.“ (Armstrong, 2005)

Pojem psychologická zmluva je zavedený medzi zamestnávateľom a zamestnancom od 60.rokov. Na vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom sa prestáva pozerat' ako na ekonomicko-pracovné zaistenie, ale pripúšťa sa, že na oboch stranách sú isté očakávania. Povaha psychologickkej zmluvy môže byť ovplyvnená organizačnou kultúrou a prevládajúcim štýlom riadenia vo firme. Patria sem také hodnoty, ako je lojalita, vnímanie slušného a spravodlivého zachádzania so zamestnancami, „férovosť“ v pracovnom jednaní atď. v zamestnaneckých vzťahoch, ako pri všetkých sociálnych vzťahoch, je potrebné sa zamerať na spravodlivosť, poctivé jednanie a dôležitú rolu hrá i výkon moci a autority, je potrebné sa zamerať na spravodlivosť, poctivé jednanie a dôležitú rolu hrá i výkon moci a autority.

(Bláha, Mateicius, Kaňáková, 2005)

1.6 Kvalita pracovných vzťahov a jej ciele v organizácii

„Pracovné vzťahy a ich kvalita výrazne ovplyvňujú dosahovanie firemných cieľov i pracovných a životných cieľov jednotlivých pracovníkov. Korektné, harmonické, uspokojivé a harmonické medziľudské vzťahy vytvárajú produktívnu klímu, ktorá má veľmi produktívny vplyv na individuálny, kolektívny i celofiremný výkon. Priaznivo sa odrážajú v spokojnosti pracovníkov a prispievajú k zlad'ovaniu individuálnych a firemných záujmov a cieľov. Pracovné vzťahy vo firme ovplyvňujú všetky ostatné personálne činnosti a veľakrát výrazne determinujú ich efektívnosť. Nezdravé a neusporiadané pracovné a medziľudské vzťahy vytvárajú vo firme prostredie v ktorom sa ťažko predvída a plánuje, v ňom sa ťažko plnia vytýčené ciele, a v ktorom sa častejšie vyskytujú konflikty, sťažnosti, štrajky, porušovanie disciplíny všetkého druhu, nedôvera medzi pracovníkmi a vedením, a ďalšie negatívne a kontraproduktívne javy. Z uvedených dôvodov je v životnom záujme firmy venovať pracovným vzťahom mimoriadnu pozornosť a sústavne sa snažiť o ich zlepšovanie a harmonizovanie.“
(Koubek, 2007, s. 216)

2. STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV

Kľúčovým pojmom našej práce je starostlivosť o zamestnancov. V nasledujúcom texte popíšeme jeho definíciu, rozdelenie a jednotlivé formy starostlivosti o zamestnancov. Ďalej predstavíme vzťahy k ostatným personálnym funkciám, ukotvenie v legislatíve a popíšeme vzťah starostlivosti o zamestnancov k ďalšiemu kľúčovému pojmu kvalite pracovného života.

Starostlivosť o zamestnancov je v literatúre definovaná nejednotne. Niektoré definície sú len vymenovaním jej prvkov. Okrem zákonných povinností zamestnávateľa je v tejto oblasti dosť široký priestor na realizáciu ich predstáv, alebo požiadaviek zamestnancov (zákoník práce, kolektívne zmluvy). V českej literatúre sa stretávame s označením starostlivosti o zamestnancov - péče. (viď. napr. Koubek, 1998, 2003, 2005; Palán, 2002, Armstrong, 2005; Stýblo, Urban, Vysokajová, 2007) Súhrn činností, ktoré poskytuje starostlivosť o zamestnancov nazývame aj sociálny program. V dostupnej literatúre sa ďalej stretávame s pojmom zamestnanecké výhody. (Kachaňáková 2003; Bláha, Mateicius, Kaňáková, 2005; Stýblo, Urban, Vysokajová, 2007)

2.1 Definícia starostlivosti o zamestnancov

„Starostlivosť o zamestnancov je jedným z najčastejšie diskutovaných problémov personálnej práce. Jednak je úroveň starostlivosti o zamestnancov jedným z najefektívnejších nástrojov získavania a stabilizácie pracovníkov a vytvárania harmonických pracovných vzťahov a tým ovplyvňovanie výkonu vo firme, ďalej sústavne vzrastá tlak štátu, odborov, medzinárodných organizácií na rozširovanie a skvalitňovanie starostlivosti o zamestnancov.“ (Koubek, 1998, s. 208)

„Palán (2002, s. 12) definuje starostlivosť, ako vytváranie podmienok, predovšetkým sociálnych, psychických pre výchovu a vzdelávanie, pre sebarealizáciu človeka. Vo všeobecnom kontexte andragogiky je to činnosť zameraná k ochrane, vedeniu a pomoci.“

Starostlivosť o zamestnancov podľa Armstronga (2005) sa poskytuje z takých dôvodov, ktoré bezprostredne nesúvisia s nimi vykonávanou prácou, i keď môžu súvisieť s ich pracoviskom. Súkromné záležitosti pracovníkov a ich mimopracovné záujmy by sa ich zamestnávateľov nemali týkať. Štátna sociálna starostlivosť je teoreticky dostupná všetkým, ale schopnosť sociálnych pracovníkov poskytovať individuálne rady, zvlášť problémov vyplývajúcich z práce, je obmedzená ako z hľadiska času, tak z hľadiska ich znalostí. Ľudia prinášajú svoje osobné problémy do práce, a mnohé z nich nemôžeme riešiť bez súvislosti s prácou. Mali by sa ale riešiť tak, aby sa minimalizoval ich dopad na prácu. Starostlivosť o zamestnancov nemôže zvýšiť individuálnu produktivitu, ale môže minimalizovať jej pokles. Ďalším argumentom v prospech starostlivosti je, že orientácia na túto starostlivosť pomáha zlepšovať povest' firmy a to pomáha pri získavaní pracovníkov a pri udržaní si kľúčových zamestnancov.

„Pojem starostlivosť o zamestnancov môžeme definovať ako súbor práv a povinností smerujúcich k vytvoreniu optimálnych podmienok pre výkon práce.“ (Stýblo, Urban, Vysokajová, 2007, s. 783)

2.2 Starostlivosť o zamestnancov z hľadiska Andragogiky

Starostlivosť o ľudské zdroje a ich rozvoj je pokračovaním zložky socializácie – vzdelávania. Ide hlavne o vytvorenie podmienok k sebarealizácii človeka. Starostlivosťou o ľudské zdroje sa neustále zvyšuje kompetentnosť pracovníkov. Cieľom personálneho riadenia je neustála starostlivosť o ľudské

zdroje, podnecovanie rastu všetkých zložiek osobnosti, ktoré sú pre organizáciu tým najcennejším kapitálom. Moderné manažérske teórie sú postavené na participácii, na aktívnom zainteresovaní, a účinnej spolupráci všetkých zamestnancov podniku, kde aj radový pracovník prestáva byť zamestnancom a stáva sa spolupracovníkom. Teoretickým východiskom pre takúto starostlivosť o pracovné zdroje sa stáva **personálna andragogika**, praktickým výkonným nástrojom personálne riadenie. (Palán 2002)

„Personálna andragogika je súbor teórií, stratégií, zásad a pravidiel zameraných na orientáciu, vedenie, pomoc, starostlivosť, a aktívne utváranie (profesionalizáciu) človeka v jeho pracovných rolách.“ (Palán, 2002, s. 15)

Andragogika poskytuje personálnemu riadeniu teoretické poznatky pre vlastnú praktickú činnosť. Ide o záležitosť veľmi významnú, pretože ľudské zdroje sú zo všetkých zdrojov najprogresívnejšie. Človek v podniku je tvorcom úspechu, preto úspech podniku závisí na tom, aký ľudia sú strojmi jeho postavenia v dnešnom neľahkom konkurenčnom prostredí. Rastie úloha starostlivosti o zamestnancov, starostlivosť o ľudské zdroje a zvyšovanie ich kompetentnosti. Väčšina personálnych činností sa týka starostlivosti o človeka, pomoc človeku, jeho vedeniu, usmerňovaniu, vzdelávaníu, teda vo svojej podstate o andragogické disciplíny, disciplíny personálnej andragogiky. Práca s ľudskými zdrojmi vyžaduje neustálu, systematickú, permanentnú starostlivosť o ich zdokonaľovanie. Podstatou tejto činnosti je výchova, vzdelávanie a starostlivosť o pracovníkov. (tamtiež, 2002)

2.3 Rozdelenie starostlivosti o zamestnancov

„Starostlivosť o zamestnancov môžeme rozdeliť do troch skupín:

- povinná starostlivosť o pracovníkov daná zákonmi a predpismi a kolektívnymi zmluvami vyššej, nadpodnikovej úrovni,
- zmluvná starostlivosť o pracovníkov daná kolektívnymi zmluvami uzavretými na úrovni organizácie,
- dobrovoľná starostlivosť o zamestnancov, ktorá je výrazom personálnej politiky zamestnávateľa, výrazom jeho úsilia o získanie konkurenčnej výhody na trhu.“ (Koubek, 2005, s. 321)

„Armstrong (2005, s. 744) rozdeľuje služby starostlivosti o zamestnancov do dvoch kategórií:

- individuálne, alebo osobné služby súvisiace s chorobou, úmrtím blízkej osoby, rodinnými problémami, problémy v zamestnaní.
- skupinové služby orientované na športové a spoločenské aktivity, kluby pre penzionovaný personál a pomoc dobročinným organizáciám.“

„Starostlivosť o zamestnancov v organizácii reprezentuje tri druhy záujmov a z nich vyplývajúcich cieľov:

- Celospoločenské záujmy a ciele týkajúce sa občianskych práv, zdravia a sociálneho rozvoja človeka
- Individuálne záujmy a ciele človeka, uspokojovanie jeho potrieb
- Záujmy a ciele zamestnávateľa týkajúce sa zabezpečenia potrebných pracovníkov – získavanie, formovanie, stabilizácia, rozvoja ich zamestnancov a sociálnych vlastností. Ich motivácie a výkonu, zblížovanie individuálnych záujmov pracovníkov a záujmov organizácie a vytváranie zdravých pracovných vzťahov.“ (Koubek, 2005, s. 321, 322)

„Starostlivosť o zamestnancov u jednotlivých zamestnávateľov sa bude pochopiteľne líšiť podľa možností, ochoty a záujmu zamestnávateľa, ale i v závislosti na potrebách a záujmoch zamestnancov. Väčšina zamestnávateľov si uvedomuje, že spokojný zamestnanec je najlepšie motivovaný k podávaniu kvalitného pracovného výkonu.“ (Stýblo, Urban, Vysokajová, 2007, s. 784)

2.4 Formy starostlivosti o zamestnancov

„Starostlivosť o zamestnanca je úzko spojená s ostatnými personálnymi činnosťami. V najširšom poňatí starostlivosti o zamestnancov táto personálna činnosť zahŕňa:

- pracovnú dobu a pracovný režim
- pracovné prostredie
- bezpečnosť práce a ochranu zdravia
- personálny rozvoj pracovníkov
- služby poskytované pracovníkom na pracovisku
- ostatné služby poskytované pracovníkom a ich rodinám
- starostlivosť o životné prostredie.“ (Koubek, 1998, s. 302)

Pracovná doba a pracovný režim

„Pracovná doba je doba, v ktorej je zamestnanec povinný vykonávať pre zamestnávateľa prácu a doba, v ktorej je zamestnanec pripravený na výkon práce podľa pokynov zamestnávateľa.“ (Stýblo, , Urban, Vysokajová, 2007, s. 173)

Pracovná doba determinuje časovú využiteľnosť pracovníka, ale i jeho voľný čas, teda jeho životný spôsob a jeho životnú úroveň, ovplyvňuje uspokojovanie jeho mimopracovných potrieb, jeho zdravia a reprodukciu jeho pracovných schopností. Dĺžku a rozvrhnutie pracovnej doby upravuje zákon, aby nedochádzalo ku konfliktom medzi záujmami zamestnávateľa a zamestnanca. Pracovný režim je určený povahou pracovného procesu (jednosmenný, dvojsmenný). V snahe vychádzať v ústrety požiadavkám zamestnancov sa stále viac uplatňuje pružné, flexibilné pracovné režimy:

- skrátená pracovná doba – pravidelná, to znamená, že pracovník odpracuje stanovený počet hodín denne, nepravidelná – pracovník sa dohodne so zamestnávateľom v ktoré dni v týždni bude pracovať,

- zmluva na ročný počet odpracovaných hodín sa uplatňuje v podnikoch so sezónnym charakterom
- pružná, kĺzavá pracovná doba, pružný pracovný deň, zdieľanie pracovného miesta (job sharing), dištančná práca. (Koubek, 2005)

V tejto oblasti sa starostlivosť o zamestnancov prejavuje flexibilitou pracovnej doby. V praxi flexibilnú pracovnú dobu využívajú zamestnanci, ktorí by ju inak nemohli vykonávať a to z dôvodu pevnej pracovnej doby. Jedná sa hlavne o študentov, alebo osoby, ktoré sa starajú o rodinných príslušníkov. (tamtiež, 2005)

„Dodržiavanie zákonov týkajúcich sa pracovnej doby a pracovných režimov a ponuka širokej škály režimov, zvyšuje pracovnú atraktivitu, zvyšuje efektívnosť získavania pracovníkov, prispieva k stabilite pracovnej sily a zlepšuje pracovné vzťahy.“ (Koubek,1998, s. 306)

Pracovné prostredie

„Pracovné prostredie je časť životného prostredia, v ktorej sa uskutočňuje spoločenské pracovné zaradenia človeka.“ (Kachaňáková, 2003, s. 178)

„Pojem pracovné prostredie úzko súvisí s pracovnými podmienkami.“ (Stýblo, Urban, Vysokajová, 2007, s. 785)

Koubek (2005) definuje pracovné prostredie ako súhrn všetkých materiálnych podmienok pracovnej činnosti, ktoré spolu s ďalšími podmienkami vytvárajú faktory fyzikálne, chemické, biologické a sociálne psychologické, ktoré ovplyvňujú pracovníka v priebehu pracovného procesu. Personálna práca sa v súvislosti s pracovným prostredím sústreďuje na priestorové riešenie pracoviska, fyzikálne podmienky práce a sociálne psychologické podmienky práce.

Autor ďalej uvádza, že pokiaľ ide o priestorové podmienky pracoviska je nutné pracovníkovi zaistiť vhodnú pracovnú polohu, optimálne zorné podmienky, optimálne pohybové priestory, pohodlný prístup na pracovisko. Fyzikálne podmienky zahŕňajú v sebe pracovné ovzdušie, hluk, osvetlenie a farebnú úpravu. Sociálne- psychologické podmienky práce súvisia s tým, či je človek v neustálom kontakte s ďalšími pracovníkmi, alebo pracuje izolovane. Všeobecne platí, že duševná práca vyžaduje také podmienky pri ktorých pracovník nie je rušený prítomnosťou ostatných. Pri fyzickej práci spoločný priestor toľko neruší. Napriek tomu prílišná izolácia pri práci môže vyvolávať psychickú nepohodu, čo sa môže odraziť na pracovnom výkone. Pri týchto podmienkach nesmieme zabudnúť na medziľudské vzťahy na pracovisku, zvlášť vzťahy pracovné, ktorých kvalita vytvára spoločenskú atmosféru priaznivo, alebo nepriaznivo ovplyvňujúcu náladu pracovníka, jeho pracovné správanie a výkon. (tamtiež, 2005)

„Pokiaľ ide o pracovné prostredie, nemôžeme pochybovať o tom, že prispieva k pracovnej pohode pracovníkov a tým k ich pracovnému výkonu. Nesmieme zabúdať na to, že pracovné prostredie ovplyvňuje i zdravotný stav pracovníka a jeho prostredníctvom tiež aj pracovnú neschopnosť pre chorobu, či úraz a tým aj mieru využívania pracovnej doby. V neposlednej rade pracovné prostredie ovplyvňuje aj spokojnosť pracovníka a jeho vzťah k firme. Môže napomôcť k získavaniu pracovníkov, vytváraniu žiaduceho a stabilizovaného pracovného kolektívu, ale tiež môže vyvolať nezaujem o zamestnanie vo firme a zvýšenú fluktuáciu.“ (Koubek, 2007, s. 212)

Bezpečnosť práce a ochrana zdravia

V pracovnom prostredí sa väčšina ľudí pohybuje veľkú časť svojho života, preto je na ochranu zdravia a života zamestnancov pri výkone práce a v súvislosti s ňou kladený veľký dôraz a predstavuje dôležitú súčasť povinností zamestnávateľa. Zamestnávateľ je povinný vyhľadávať riziká, zisťovať ich príčinu a prijímať opatrenia k ich odstraňovaniu. Zamestnanec má právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, je oprávnený

odmietnuť výkon práce, o ktorej sa dôvodne domnieva, že bezprostredne a závažným spôsobom ovplyvňuje zdravie a život. (Stýblo, Urban, Vysokajová, 2007)

Pre ochranu zdravia sú zriadené programy zaoberajúce sa prevenciou poškodenia zdravia v dôsledku pracovných podmienok. Zabezpečenie zdravého a bezpečného pracoviska je povinnosťou každého pracovníka organizácie. (Armstrong, 2005)

„Táto oblasť starostlivosti o zamestnancov sleduje záujmy nielen samotných pracovníkov, ale pochopiteľne i záujmy zamestnávateľa. Pracovné úrazy a choroby z povolania znižujú mieru využívania pracovných zdrojov a znamenajú pre zamestnávateľa značné straty s výdaje v súvislosti s postihom za nedodržanie povinností.“ (Koubek, 1998, s. 314)

Personálny rozvoj pracovníkov

„Starostlivosť o personálny rozvoj pracovníkov je predovšetkým starostlivosť o kvalifikáciu a jej zvyšovanie.“ (Koubek, 1998, s. 314)

„Vrcholové vedenia renomovaných firiem sú dnes zajedno, že investícia do vzdelávania je reálnou cestou, ako obstať pri neľahkom konkurenčnom prostredí. Skúsenosti dokazujú i zmenu postojov zamestnancov samotných ku vzdelávaniu, pretože si uvedomujú, že sa môžu stať na trhu práce konkurencieschopnejší a žiadanejší.“ (Stýblo, Urban, Vysokajová, 2007, s. 391, 392)

Investovanie do ľudských zdrojov vedie k ich celkovému zhodnoteniu, ktoré sa prejavuje prostredníctvom:

- zvýšenia výkonu zamestnancov a úrovne poskytovaných služieb,
- zvýšenia konkurencieschopnosti podniku,
- možnosti využitia vlastných zdrojov na pokrytie potreby zamestnancov,
- sebarealizáciu a spokojnosť zamestnancov,

- úspory času a finančných nákladov pri rozmiestňovaní zamestnancov.
(Kachaňáková, 2003)

Barták (2006) uvádza najčastejšie dôvody ďalšieho rozvoja zamestnancov:

- zmeny trhu,
- zvýšená premenlivosť podnikateľského prostredia,
- povaha a vývojové tendencie trhu práce,
- organizačné zmeny a zmeny v spôsobe riadenia,
- nutnosť zmeny v prvkoch podnikovej kultúry,
- orientácia na kvalitu firemného života,
- rozvoj informačných technológií.

Pri vytváraní systému a plánu rozvoja musíme odvodiť požiadavky na vzdelávanie a rozvoj pracovníkov zo stratégie organizácie a podnikových cieľov, analyzovať požiadavky potrebné pre efektívny výkon práce, analyzovať existujúcu kvalitu potreby vzdelávania u súčasných pracovníkov a navrhnuť plán rozvoja. (tamtiež, 2006)

Služby poskytované pracovníkom na pracovisku

„Služieb poskytovaných pracovníkom na pracovisku a v súvislosti s vykonávaním práce je veľké množstvo a ich formy sa neustále rozširujú. Najdôležitejšie príklady týchto služieb sú:

- stravovanie pracovníkov,
- zariadenia slúžiace osobnej hygiene, oddychu a ukladania osobných vecí,
- zdravotné služby, medzi ktoré patrí sledovanie zdravotného stavu pracovníkov v súvislosti s prácou, zaisťovanie pracovnej rehabilitácie, organizovanie prvej pomoci, preventívne lekárske prehliadky, zaisťovanie priebežnej zdravotnej starostlivosti o pracovníkov,
- poskytovanie pracovných odevov a ochranných pracovných pomôcok,

- zaist'ovanie dopravy do zamestnania,
- poradenské služby týkajúce sa pracovných záležitostí zamestnanca“

(Koubek, 2005, s. 334- 335)

Ostatné služby poskytované pracovníkom a ich rodinám

Tieto tzv. sociálne služby zahŕňajú široký okruh služieb považovaný tiež za zamestnanecké výhody, určitú formu odmeny vyplývajúcej z pracovného pomeru. Patria sem napríklad:

- Služby spojené s využívaním voľného času nielen pre zamestnancov, ale aj pre ich rodinných príslušníkov – rekreácia, šport, kultúra. Zlepšujú sa nimi pracovné vzťahy a väzby pracovníkov na organizáciu.
- Služby sledujúce zlepšovanie životných podmienok zamestnancov – bývanie, materské škôlky, pôžičky, dobrovoľné poistenie, či príspevky na ne, pomoc v určitých životných situáciách (úmrtie v rodine, svadba, narodenie dieťaťa, sťahovanie, živelná pohroma). Do tejto skupiny patrí aj príspevok na starostlivosť o deti, v prípade, že zamestnávateľ má záujem o to, aby sa matka podieľala nejakou formou na práci v organizácii. Tu je možnosť využitia aj flexibilnej pracovnej doby (viac v časti pracovná doba a pracovný režim)
- Poradenské služby pracovníkovi a jeho rodinným príslušníkom (právnik, psychológ, lekár)
- Programy udržovania kontaktov so ženami na materskej dovolenke (Koubek, 2005)

Starostlivosť o životné prostredie

Pozornosť organizácií sa sústreďuje nielen na pracovné prostredie na pracovisku, ale i na obytné a prírodné prostredie v zázemí podniku. Organizácie často dbajú na vysokú estetickú úroveň , pretože ich používajú aj na reklamu. V pozadí týchto aktivít je snaha zvýšiť migračnú atraktivitu pre pracovné zdroje a snaha poskytnúť zamestnancom také prostredie, v ktorom by

s ľahšie obnovovali ich pracovné schopnosti. Starostlivosť o prírodné prostredie organizáciám väčšinou ukladajú zákony, ale okrem toho si sami uvedomujú, že nepoškodené prírodné prostredie v zázemí organizácie má pozitívny vplyv na zdravie a spokojnosť ich pracovníkov. (Koubek, 2005)

2.5 Vzťah starostlivosti k odmeňovaniu

Vzťah starostlivosti o zamestnancov k odmeňovaniu je zreteľný pri zamestnaneckých výhodách, či benefítoch, ktoré sú okrem iného tiež jednou z foriem starostlivosti o zamestnancov. Zamestnanecké výhody sú súčasťou odmeňovania, ktorého význam v organizáciách rastie. Hlavným dôvodom, prečo podniky zamestnanecké výhody poskytujú, patrí snaha získať a udržať si kvalitných zamestnancov, podporovať pozitívny vzťah k zamestnávateľovi . (Stýblo, Urban, Vysokajová, 2007)

„Odmeňovanie a starostlivosť o zamestnancov sa nielen dopĺňajú, ale do určitej miery sa vzájomne kompenzujú. Veľakrát nespokojnosť s úrovňou starostlivosti o zamestnancov je vlastne nespokojnosťou s odmenou a naopak, vedomie, že z nejakých dôvodov nemôžu byť zvýšené odmeny obracia pozornosť a tlak pracovníkov a odborov na oblasť starostlivosti o zamestnancov. Úroveň starostlivosti o zamestnancov sa výrazne odráža v pracovných vzťahoch v oblasti aktivity odborov. Primeraná starostlivosť o zamestnancov zvyšuje ich spokojnosť, utlmuje aktivitu odborov a prispieva k zlepšeniu pracovných vzťahov.“ (Koubek, 2005, s. 336, 337)

„Starostlivosť o zamestnancov je vedľa odmeňovania tou oblasťou personálnej práce, ktorá je zamestnancami najčastejšie využívaná k porovnaniu organizácie s organizáciami inými.“ (Koubek, 1998, s. 303)

2.6 Spôsoby financovania starostlivosti o zamestnancov

„Činnosť zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o zamestnancov sa odvíja nielen od prianí zamestnancov a ochoty zamestnávateľa, ale predovšetkým od jeho finančných možností. K tomuto účelu slúži v organizačných zložkách štátu, v štátnych príspevkových organizáciách a príspevkových organizáciách zriaďovaných územnými samosprávnymi celkami fond kultúrnych a sociálnych potrieb a u zamestnávateľov prevádzkujúcich podnikateľskú činnosť sociálny fond.“ (Stýblo, Urban, Vysokajová, 2007, s. 784)

Tvorbu a čerpanie sociálneho fondu upravuje zákon č.152/1992 Zz o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č.286/1992 Zb o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov. Tento zákon upravuje tvorbu a následné použitie sociálneho fondu. (§1) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť z fondu príspevok:

- zamestnancom na závodné stravovanie nad rámec všeobecne záväzných predpisov
- služby, ktoré zamestnanec čerpá na regeneráciu pracovnej sily
- dopravu do zamestnania a späť
- na doplnkové pripoistenie v rozsahu a podľa zásad dohodnutého v kolektívnej zmluve
- realizácia podnikovej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov (§7)

(<http://www.zbierka.sk/default.aspx?sid=3&category=11>)

2.7 Starostlivosť o zamestnancov v legislatíve Slovenskej republiky

Dôvodom pre poskytovanie primeranej a vhodnej starostlivosti o zamestnancov, okrem iného sú aj zákonné opatrenia, obsiahnuté v mnohých predpisoch. Základným a hierarchicky najvyšším právnym predpisom platným na území Slovenska je Ústava Slovenskej republiky. V piatom oddieli, článok č. 36 sa píše: „Zamestnanci majú právo na uspokojujúce pracovné podmienky“ (Zákon č. 460/1992)

(<http://www.zbierka.sk/default.aspx?sid=3&category=11>)

Toto základné právo následne upravuje Zákon č.311/2001 Z.z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov.Šiesta časť je venovaná Ochrane práce, ktorú ďalej upravujú nasledujúce paragrafy:

- Ochrana práce (§146)
- Povinnosti zamestnávateľa (§147)
- Práva a povinnosti zamestnancov (§148)

Siedma časť je venovaná Sociálnej politike a spadajú do nej nasledujúce paragrafy:

- Pracovné podmienky a životné podmienky zamestnancov (§151)
- Stravovanie zamestnancov (§152)
- Vzdelávanie zamestnancov (§153-155)

(<http://www.zbierka.sk/zz/predpisy/default.aspx?PredpisID=15893&FileName=01-z311&Rocnik=2001>)

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na Zákone č.257/2011 z 13. júla, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z.z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

(<http://www.mosr.sk/data/files/2586.pdf>)

3. KVALITA PRACOVNÉHO ŽIVOTA

V oblasti pracovnej psychológie sa problematike kvality pracovného života, ako aj jej súvislostiam so životnou spokojnosťou venuje mnoho výskumných štúdií, najmä v zahraničí. Výskumná práca *First European Quality of Life Survey: Quality of work and life satisfaction* (Prvý európsky prieskum kvality života: Kvalita práce a životná spokojnosť) (Wallace, Pichler, Hayes, 2007), skúmala v 28 európskych krajinách kvalitu práce a jej súvislosť so životnou spokojnosťou. Kvalita práce (resp. pracovného života) bola meraná a definovaná pomocou troch dimenzií, ktorými sú:

- pracovné podmienky
- celková spokojnosť s prácou
- vnímanie work-life balansu (rovnováha medzi životom a prácou)

Pracovné podmienky ďalej definujú pomocou ôsmich dimenzií: stres, nebezpečné a nezdravé pracovné podmienky, intenzita práce, pracovná autonómia, kariérne možnosti (uplatnenie), vnímanie finančného ohodnotenia, skutočnosť, či jednotlivec vníma svoju prácu ako nudnú a jednotvárnú a strach zo straty zamestnania.

(<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/56/en/1/ef0656en.pdf>)

„Pod kvalitou pracovného života rozumieme komplex podmienok, ktoré pôsobia na človeka v pracovnom procese a vplyvajú na jeho efektívny priebeh. Určujúci vplyv má najmä charakter vykonávanej práce, technologické postupy a technická vybavenosť, personálna politika, úroveň deľby práce a kooperácie, účinné systémy motivácie a stimulácie zamestnancov, štýl vedenia ľudí, fyzikálne a sociálno-psychologické faktory pracovného prostredia, bezpečnosť práce, pracovný režim. Kvalita pracovného života má

široké súvislosti a v konečnom dôsledku ovplyvňuje súkromný život ľudí. Je súčasťou kolektívneho vyjednávania.“ (Kachaňáková, 2003, s.173)

„K dobrej spolupráci v organizácii prispieva aj dobrá kvalita pracovného života (Quality of Work Life, QWL). Do politiky QWL patria:

- dobré pracovné prostredie a podmienky
- vhodný štýl riadenia a vedenia ľudí (aby jednali so zamestnancami dôstojne)
- motivačný systém odmeňovania
- mať možnosť zapojenia a participácie zamestnancov (angažovanosť)
- zaujímavá a podnetná práca, mať možnosť užitočnosti a i.“

(Bláha, Mateicius, Kaňáková, 2005, s. 218, 219)

„Významným činiteľom kvality pracovného života zamestnancov je aj určitý stupeň humanizácie práce. Humanizáciou práce rozumieme vytváranie takého charakteru práce a takých pracovných podmienok, ktoré prispievajú k dôstojnosti a blahu človeka a tiež vyhovujú jeho potrebám a záujmom.“ (Bláha, Mateicius, Kaňáková, 2005, s. 59)

3.1 Vzťah starostlivosti o zamestnancov ku kvalite pracovného života.

Vzťah starostlivosti o zamestnancov ku kvalite pracovného života je spôsob, akým sú vytvárané vhodné pracovné podmienky. Tieto sú určujúce pre mieru spokojnosti zamestnancov. Pracovná spokojnosť vplýva na životnú spokojnosť. Vychádzame z dostupnej literatúry, kde starostlivosť o zamestnancov má dôležitý vplyv nielen na pracovný život, ale aj na súkromie človeka - zamestnanca. Spokojnosť zamestnanca motivuje okrem iného aj k dobrým pracovným výkonom, pozitívnym vzťahom na pracovisku

a v neposlednej rade aj k osvojeniu si firemnej kultúry, čo má za následok konkurencieschopnosť organizácie.

Kvalita pracovného života zahŕňa rôzne aspekty ako napr. zabránenie a zníženie zdravotných rizík, organizácia práce na pracovisku, sociálne zabezpečenie vrátane primeraného príjmu, možnosť ďalšieho rozvoja zručností a kvalifikácie, ako aj lepšie zosúladenie rodiny a povolania. Výsledky štúdií na zlepšenie životných a pracovných podmienok hovoria, že zlepšenia vo všetkých týchto rozmeroch majú pozitívny účinok na produktivitu práce. Osobitný význam má pritom podpora dobrovoľnej podnikovej starostlivosti o zdravie, istota pracovných miest a zdravé pracovné podmienky, ako aj formy organizácie práce, ktoré zamestnancom poskytujú väčší priestor pre konanie v práci. Zdravé pracovné podmienky a organizácia práce, ktorá umožňuje užšiu spoluprácu medzi stredným manažmentom, vedením podniku a inými úrovňami podporujú spokojnosť s prácou ako aj pohodu na pracovisku a tým významne prispievajú k úspechu organizácie. Na druhej strane zaťažujúce pracovné podmienky spôsobujúce ľuďom choroby vedú k zníženiu kvality života a spôsobujú následné náklady na spoločnosť a stratu produktivity. (<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0157:0162:SK:PDF>)

„Zlepšovaniu pracovných podmienok a pracovného prostredia je potrebné venovať permanentnú pozornosť. Zdravie a bezpečnosť zamestnancov sa stávajú dôležitými hodnotami v organizačnej kultúre. Mnoho ochranných opatrení je kodifikovaných v zákonníku práce. Akákoľvek pracovná nehoda nepochybne poznamená zamestnanecké vzťahy na pracovisku a má vplyv na výkon zamestnancov.“ (Bláha, Mateicius, Kaňáková, 2005, s. 219)

3.2 Zhrnutie teoretickej časti

Ľudské zdroje predstavujú najväčší kapitál podniku. Ich riadenie je základom úspešnosti organizácie. Hlavná úloha spočíva v tom, aby bola organizácia výkonná. Efektívne plnenie týchto úloh je podmienené plnením rôznych personálnych činností. Rozvoj ľudských zdrojov z hľadiska andragogiky je dôležitou súčasťou nielen sociálneho rozvoja, ale je aj systémovo spätý s ostatnými činnosťami. Pracovné vzťahy v organizácii sa pohybujú na formálnej a neformálnej úrovni. Zamestnanecké vzťahy predstavujú širšiu dimenziu vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Dôležitým prvkom zamestnaneckých vzťahov je psychologická zmluva, ktorá v sebe nesie nepísané pravidlá

Za pomoci literatúry sme spracovali definíciu starostlivosti o zamestnancov. Venovali sme sa jej z pohľadu andragogiky, ako dôležitej súčasti personálneho rozvoja. Objasnili sme jej formy, financovanie, zákonnosť, a v neposlednom rade dopad starostlivosti na kvalitu pracovného života (QWL), ktorá sa okrem iného prejavuje spôsobom vykonávania práce, kvalitnými vzťahmi na pracovisku a spokojnosťou zamestnanca v osobnom živote. Ďalšia časť našej práce je venovaná štúdiám problematiky kvality pracovného života učiteľov a následnej charakteristike organizácií, v ktorých pomocou prieskumu zistíme úroveň tejto kvality a jej predstavu.

PRAKTICKÁ ČASŤ

4. ŠTÚDIE KVALITY PRACOVNÉHO ŽIVOTA A CHARAKTERISTIKA VYBRANÝCH ORGANIZÁCIÍ

Súčasný stav a perspektíva základných podmienok práce učiteľov je základom pre našu prieskumnú časť. Pri štúdií podkladov a dostupnej literatúry potrebných pre našu prácu sme získali nasledujúce informácie, ktoré sa venujú danej problematike.

4.1 Štúdie kvality pracovného života učiteľov

„Všeobecne sa uznáva, že učiteľská profesia nepatrí k ľahkým ,pokiaľ ide o pracovnú záťaž. Mnohí laici síce občas poukazujú na „kratšiu“ pracovnú dobu učiteľov, na dva mesiace prázdnin a pod., ale zároveň konštatujú, že „sami by to robiť nemohli.“ Zdá sa, že väčšina verejnosti pripúšťa, že povolanie učiteľa je mimoriadne namáhavé psychicky a že môže pôsobiť nepriaznivo na zdravotný stav učiteľov.“ (Průcha, 2002, s. 63)

Zarážajúce na tom však je, že pedagogická teória a výskum - napriek tomu, že sa zaoberá učiteľskou profesiou, hlavne ak ide o prípravu učiteľov, sa skoro vôbec nezaujíma o tak významnú stránku učiteľskej profesie, akou je pracovná spokojnosť a zdravie učiteľov a ďalšie faktory týkajúce sa ich práce. (tamtiež, 63)

Ústav informácií a prognóz školstva Slovenskej republiky vo svojej správe o výskume na tému: Učitelia materských, základných a stredných škôl v procese transformácie, ktorý prebiehal v roku 1997 uvádza: „ V odbornej i dennej tlači sa venuje učiteľom značná pozornosť. Vláda a celá školská správa, odbory, ale aj ďalšie inštitúcie sa neustále vracajú k problémom

učiteľov. Napriek tomu, vďaka zložitosti učiteľskej problematiky, je jej poznanie značne povrchné, nekomplexné a nesystémové. Najhoršie však je, že aj kvôli tomu sa problémy učiteľov nedarí uspokojivo riešiť.“ Ciele uvedenej štúdie boli zamerané na vybrané základné okruhy života a práce učiteľov. „Hlbšie poznať a analyzovať vybrané osobné problémy učiteľov, aktuálne podmienky zvyšovania ich sociálne - pedagogickej kompetencie a orientácie; hodnotenie súčasných problémov a zmien v školstve učiteľmi; názory na ďalšie vzdelávanie pedagogických pracovníkov...“ Následne na základe tejto analýzy a komparácie s výsledkami skôr vykonaných výskumov prispieť k zlepšovaniu postavenia učiteľov a k zlepšovaniu podmienok ich práce, k zvyšovaniu ich pedagogickej kompetencie a výkonnosti v procese transformácie spoločnosti. (Beňo,2000, s. 3, 4)

Východiskom a inšpiráciou pre náš prieskum bola široká diskusia pedagogickej verejnosti z roku 2000, k transformačnému projektu „Milénium“. Expertná skupina Ministerstva školstva Slovenskej republiky charakterizovala vtedajší stav a nutné zmeny a podmienky ich realizácie v období 10-15 rokov v oblasti profesijného rozvoja učiteľov. Jedna časť bola venovaná téme: Ako ďalej v personálnej práci a v celoživotnom vzdelávaní učiteľov. V nej boli okrem iného položená otázka“ Na čo by sa malo metodické centrum MŠ SR zamerať?“

Odpoveď bola spracovaná do nasledujúcich bodov:

- Stanovenie špecifickej starostlivosti o zamestnancov nad rámec štátom garantovanej starostlivosti o občanov.
- Stanovenie cieľov starostlivosti o zamestnancov v súlade s potrebami školstva pri zohľadňovaní nových spoločenských podmienok tak, aby sa oblasť sociálnej starostlivosti stala konkurenčným vkladom školstva a zabezpečovala zvyšovanie jeho prestíže.
- Spracovanie zásad tvorby a účelného čerpania sociálneho fondu.
- Spracovanie programov jednotlivých oblastí starostlivosti o zamestnancov s dôrazom na:

- optimalizáciu pracovných podmienok, dodržiavanie zásad bezpečnosti práce,
- program zdravia zameraný na propagáciu a realizáciu zdravého spôsobu života,
- zlepšovanie životných podmienok v bývaní, doprave do zamestnania, podmienok pre kultúru, šport,
- program na rekuperáciu pracovnej sily (rekreácie, rehabilitácie, rekondície),
- program stravovania,
- program starostlivosti o špecifické skupiny zamestnancov (vrátane dôchodcov).
- Spracovanie zásad pre realizáciu prieskumnej činnosti v oblasti pracovných a životných podmienok.
- Spracovanie zásad pre utváranie rozličných typov (režimov) organizácie pracovného času, čerpania dovoleniek a dodatkových dovoleniek.
- Spracovanie kritérií na poskytovanie výhod v sociálnej oblasti, s dôrazom na pracovnú výkonnosť, perspektívnosť zamestnancov a motiváciu k práci tak, aby poskytnuté výhody boli stimulom pre skvalitňovanie pracovnej činnosti.
- Spracovanie zásad odmeňovania a stimulácie pracovníkov s prihliadnutím na stimulačnú funkciu mzdy a zohľadnenie špecifik školstva, na odborný a osobný rast a naplňovanie aspirácií zamestnancov a ďalšej hmotnej a nehmotnej stimulácie. (Valica, 2000)

„Uvedené činnosti nemajú charakter časovo prierezový, ale kontinuálny a procesuálny v nadväznosti na rozvojové trendy a potreby spoločnosti, školstva, vývoj legislatívy a celosvetové trendy rozvoja výchovy a vzdelávania.“ (Valica, 2000, s. 11)

V súčasnosti sa nevenuje na Slovensku učiteľom značná pozornosť v súvislosti s ich celkovým postavením v spoločnosti. K tomuto patrí aj nepokojnosť s kvalitou pracovného života učiteľov. Pre porovnanie úrovne tejto starostlivosti sme si vybrali dve organizácie, ktorých charakteristike sa budeme venovať v ďalšej časti našej práce. Ide o odlišný typ škôl nachádzajúcich sa aj v odlišných regiónoch.

4.2 Charakteristika vybraných organizácií

Základom prieskumnej časti našej práce sú dve organizácie. Ako vyplýva z predchádzajúceho textu, prieskum je situovaný do oblasti školstva, kde porovnávame kvalitu pracovného života v oblasti starostlivosti o zamestnancov, v našom prípade učiteľov. Prieskum je prevádzaný na dvoch typoch stredných škôl, ktoré sa nachádzajú v odlišných regiónoch. Prvým typom školy je gymnázium, ktoré sa nachádza v Bratislavskom kraji. Začalo svoju činnosť v roku 1957 a jeho pedagogický zbor tvorí 55 učiteľov. Druhým typom školy je Spojená škola, ktorá sa nachádza v Žilinskom kraji. Začala svoju činnosť v roku 1960 ako učňovská škola a v súčasnosti má 60 pedagogických zamestnancov.

4.3 Základná charakteristika a štruktúra gymnázia

História školy

Pred 50 rokmi, 1. septembra 1957, začína svoju činnosť Gymnázium na Vazovovej ulici (dnes už Gymnázium Jána Papánka) ako jedenásťročná stredná škola. V tejto organizačnej štruktúre však nemala dlhé trvanie, už po dvoch rokoch sa zmenila na dvanásťročnú strednú školu, ktorá sa v roku 1961 rozdelila na dve školy – základnú školu s rozšírením vyučovaním ruského

jazyka a strednú všeobecnovzdelávaciu školu. V roku 1966 sa tieto školy opäť spojili, začína rozšírené vyučovanie ruského jazyka od 2. ročníka a rozšírené vyučovanie anglického jazyka od 5. ročníka. Škola sa transformuje na štvorročné gymnázium. Od školy sa oddeľuje základná škola (1974), škola má až do roku 1994, keď sa otvára priama osemročného gymnázia, organizačnú štruktúru gymnázia so štvorročnou dĺžkou štúdia.

(Gymnázium Jána Papánka, Školský vzdelávací program, 2010)

Súčasná štruktúra školy

Napriek množstvu organizačných zmien si škola udržiava vysoký štandard, od svojho založenia patrí medzi školy, ktoré dosahujú výborné vzdelávacie i výchovné výsledky. Zásluhu na tom má najmä pedagogický kolektív školy. Škola prešla počas svojej existencie mnohými zmenami. Odchádzali a prichádzali riaditelia, učitelia, zaniklo vyučovanie niektorých predmetov (základy odbornej prípravy, voliteľné skupiny odborných predmetov, latinčina) a vznikali nové: estetická výchova, etická výchova, informatika (využitie Internetu vo vyučovacom procese), španielsky jazyk (od roku 1991) a predovšetkým množstvo rôznych voliteľných predmetov v 3. a 4. ročníku. Od prímky začína čiastočné bilingválne vyučovanie v nemeckom jazyku (geografia a matematika), v nižších triedach osemročného gymnázia prebieha integrované vyučovanie prírodovedných predmetov v rámci projektu FAST, zvyšuje sa úroveň vyučovania cudzích jazykov (anglický, francúzsky, nemecký, ruský a španielsky jazyk). Súbežne s domácimi učiteľmi pôsobia na škole aj zahraniční lektori z Nemecka a tí žiaci, ktorí v priebehu štúdia dosahovali výborné výsledky v cudzích jazykoch, majú možnosť z nich vykonať štátnu záverečnú skúšku alebo získať „Sprachdiplom“ KMK II. stupňa (len 5 škôl v Slovenskej republike má oprávnenie vykonávať tieto skúšky). Žiak môže študovať v dvoch formách štúdia na gymnáziu, znázornených v nasledujúcej tabuľke:

Tab.č.1 Formy štúdia

4 ročné štúdium		8 ročné štúdium	
7902 500	gymnázium bez zamerania	7902 5 73	gymnázium cudzie jazyky: 1 trieda
7902 573	gymnázium cudzie jazyky		

Zdroj: Gymnázium Jána Papánka, Školský vzdelávací program, 2010)

Žiaci majú možnosť vykonať štátnu skúšku z anglického jazyka, z nemeckého jazyka (Sprach diplom KMKII. - platný aj v zahraničí), aj skúšku z francúzskeho jazyka (DEL F A2). V triedach sekunda- kvarta je zavedené vyučovanie predmetu FAST - integrované vyučovanie prírodovedných predmetov: biológia, chémia, fyzika, ekológia). Povinné vyučovanie niektorých predmetov (dejepis, biológia, chémia, fyzika) končí v 3.ročníku alebo v septime. Vo 4.ročníku alebo oktáve si žiaci vyberajú zo širokej škály voliteľných predmetov (konverzácia v cudzom jazyku, spoločenskovedný seminár, seminár z dejepisu, dejiny umenia, literárny seminár, psychológia, semináre z prírodovedných predmetov, informatika). Žiaci sa zapájajú do medzinárodných vzdelávacích projektov (Socrates, Cernet, Unesco, Slovenská debatná asociácia). Škola organizuje krátke jazykovo-poznávacie pobyty v zahraničí (Nemecko, Anglicko, Španielsko, Francúzsko).

(Gymnázium Jána Papánka, Školský vzdelávací program, 2010)

Pedagogický zbor tvorí 55 učiteľov, všetci sú plne pedagogicky a odborne spôsobilí a svoju kvalifikáciu ďalej rozvíjajú. Zloženie zboru je pomerne stabilné, vekové rozpätie je pomerne široké - od skúsených učiteľov s dlhšou praxou, až po začínajúcich učiteľov. Vedenie školy je zložené z riaditeľa školy a zástupcu riaditeľa školy. Na škole pracuje výchovná poradkyňa, koordinátor pre prevenciu drogových záležitostí, koordinátor pre enviromentálnu výchovu. Škola má špeciálneho pedagóga a spolupracuje s psychológom. Zriaďovateľom gymnázia je Bratislavský samosprávny kraj.

(tamtiež,)

4.3.1 Ciele, dlhodobé projekty školy a medzinárodná spolupráca

Cieľ č. 1: je umožniť všetkým študentom získať dostatočný vzdelanostný základ, potrebné všeobecné vedomosti a zručnosti vo všeobecno-vzdelávacích predmetoch a hlbšie vedomosti vo zvolených voliteľných predmetoch.

Cieľ č. 2: je umožniť všestranný rozvoj osobnosti žiaka tak, aby sa stal samostatnou tvorivou osobnosťou s rozvinutým kritickým myslením, sociálnym a kultúrnym cítením, schopnou informovaného výberu svojho ďalšieho profesionálneho smerovania a celoživotného vzdelávania

Od roku 1978 gymnázium získalo štatút pridruženej školy UNESCO. Program ASP UNESCO združuje 33 škôl v 15 krajinách sveta. Jeho cieľmi je výchova k mieru, podpora vzdelávania a výchovy v oblasti medzinárodného porozumenia, spolupráca pri ochrane ľudských práv a zabezpečovaní ľudských slobôd, enviromentálna výchova mladej generácie.

Dlhodobé projekty:

- Projekt Zdravá škola Vox luci
- Projekt Dream & Teams v anglickom jazyku
- Comenius (európska veda a technológie, spolupráca s partnerskými školami v Holandsku a Dánsku, v anglickom jazyku, projekt prírodovedných predmetov)
- Modelový európsky parlament
- Projekt v nemeckom jazyku: „Jugend liest
- Debatný klub

(Gymnázium Jána Papánka, Školský vzdelávací program, 2010)

4.3.2 Starostlivosť o pedagogických zamestnancov gymnázia

Pracovnoprávne, sociálne, mzdové a iné nároky zamestnancov upravuje v menovanej škole kolektívna zmluva. Kolektívna zmluva je záväzná pre

odborovú organizáciu a zamestnávateľa, ako aj prípadných právnych nástupcov. Vzťahuje sa na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, v rozsahu jej vymedzenom.

Kolektívna zmluva obsahuje:

- Úvodné ustanovenia, kde je vyčlenený predmet kolektívnej zmluvy, jej záväznosť, spôsobilosť zmluvných strán, oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou.
 - Pracovnoprávne vzťahy, ktorých predmetom je pracovný čas a dovolenka.
 - Osobné príjmy, ostatné osobné náklady a príjmy, ktorých predmetom je minimálna mzda, mzdové formy, príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť, osobný príplatok, odstupné a odchodné, príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie, odmena za vykonanú prácu pri životnom jubileu,
 - Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán, ktorých úlohou je zachovanie sociálneho zmieru a v rámci vlastných možností minimalizovať faktory spôsobujúce sociálne napätie.
 - Sociálna politika a BOZP upravujú tvorbu sociálneho fondu, jeho financovanie a použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona v pôsobnosti zamestnávateľa. Použitie sociálneho fondu v menovanej škole je rozdelené do nasledujúcich častí:
 - Príspevok na stravovanie
 - Sociálna výpomoc návratná
 - Starostlivosť o kvalifikáciu
 - Dary pri životnom a pracovnom jubileu
 - Liečebná starostlivosť, relaxačné pobyty
 - Exkurzno-vzdelávacie zájazdy
 - Telovýchova
 - Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť
- (Gymnázium Jána Papánka, Kolektívna zmluva, 2011)

Priestorové a materiálno technické vybavenie školy

Materiálne vybavenie školy je na dobrej úrovne vďaka aktivite OZ Cerebrum, do ktorého príspevky rodičov a priateľov školy sa využívajú predovšetkým na skvalitňovanie výchovno –vzdelávacieho procesu a na mimoškolské aktivity žiakov. Škola má tieto odborné učebne: laboratóriá chémie, biológie, fyziky, učebňa geografie, jazykové učebne, učebne IKT, učebňa s interaktívnou tabuľou, dataprojektory s notebookmi. Škola má novozriadenú multimediálnu učebňu a zosieťovanú celú budovu, školskú knižnicu a študovňu, školský športový klub, odborné učebne na vyučovanie biológie, chémie a fyziky. Škola využíva veľkú a malú telocvičňu, pohybové štúdio, posilňovňu. Ďalej má vybudovaný aj moderný športový areál – futbalové ihrisko s umelým povrchom, volejbalové ihrisko a atletické dráhy. Stravovanie je možné v školskej jedálni a v školskom bufete.

(Gymnázium Jána Papánka, Školský vzdelávací program, 2010)

Zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri výchove a vzdelávaní

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri výchove a vzdelávaní je zabezpečovaná podľa Zákona NR SR č.124/2006 Z.z. o BOZP a Zákon NR SR č. 314/2001 Z.z. o ochrane pred požiarimi v znení neskorších predpisov. Na začiatku každého školského roka sú všetci žiaci školy na triednickej hodine poučení o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, požiarnej ochrane. Tejto problematike sa venuje i úvodná vyučovacia hodina v predmetoch, ktoré zahŕňajú prácu v laboratóriu, alebo v telocvični a na športovisku. Pre telocvične, športovisko a školskú jedáleň je vypracovaný prevádzkový poriadok. Pedagogický i nepedagogický zamestnanci školy absolvujú pravidelné školenia o BOZP a PO. Vykonávajú sa pravidelné kontroly bezpečnosti a ochrany zdravia a odstraňovanie výsledkov revízií. Pravidelne je uskutočňovaná revízia a oprava telocvične a športového náradia.

(tamtiež, 2010)

Ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov

V oblasti ďalšieho vzdelávania učiteľov sa organizácia zameriava najmä na motivovanie pedagogických zamestnancov pre neustále sebvzdelávanie a zdokonaľovanie. Vzdelávanie učiteľov je plánované podľa Plánu kontinuálneho vzdelávania školy. Zameriava sa aj na udržovanie a zvyšovanie kompetencie pedagogických zamestnancov, sprostredkovanie najnovších poznatkov z odboru a metodiky vyučovania jednotlivých predmetov, z pedagogiky a psychológie. Ďalej sa zameriava na uvádzanie začínajúcich učiteľov do praxe, prípravu učiteľov na výkon špecializovaných funkcií – triedny učiteľ, garant predmetovej komisie, koordinátor vzdelávacej oblasti, prípravu učiteľov na prácu s modernými materiálnymi prostriedkami, podnecovanie a rozvíjanie ich tvorivosti. (tamtiež, 2010)

4.4 Základná charakteristika a štruktúra Spojenej školy

História školy

Prvé zmienky o zriadení Obcej učňovskej školy v Žiline siahajú až do roku 1886. Odvtedy učňovská škola v Žiline prechádzala rôznymi obsahovými a organizačnými zmenami. V roku 1960, po vyše 100 rokoch existencie, získava konečne prvú budovu, ktorá slúži len teoretickej výučbe učňov.

Významné organizačné zmeny sa uskutočnili v školského roku 1985. Stavebné profesie sa odčlenili do novovybudovaného SOU stavebného. Od roku 1986 bolo zriadené SOU služieb ako komplexné SOU so zameraním na poskytovanie služieb. Úplne sa zmenila skladba vyučovacích odborov, zaviedli sa odbory, ktoré sa na škole nikdy predtým nevyučovali. V roku 1992 bola pri SOU služieb zriadená Stredná priemyselná škola odevná so sídlom v budove SOU. V roku 2002 sa obidve školy združili a vznikla Združená stredná škola odievania a služieb so zachovaním všetkých študijných a učebných odborov.

Spojená škola, Hlavná 2, Žilina – Bytčica vznikla 1. septembra 2007 s dvoma organizačnými zložkami: Združenou strednou školou odievania a služieb a Učilišťom textilným a odevným.

(Spojená škola, Školský vzdelávací program, 2010)

Súčasná štruktúra školy

V súlade so Školským zákonom č. 245/2008 o výchove a vzdelávaní v znení neskorších predpisov má Spojená škola v súčasnosti dve organizačné zložky: Strednú odbornú školu a Strednú odbornú školu odevnú. V škole sa vyučujú učebné a študijné odbory, ktoré sme prehľadne zoradili v nasledujúcej tabuľke.

Tab.č.2 Popis študijných a učebných odborov

6354 6	Služby a súkromné podnikanie
6446 4	Kozmetik
6452 2	Fotograf
6456 2	Kaderník
7237 6	Informačné systémy a služby
8298 6	Odevný dizajn
6403 4	Podnikanie v remeslách a službách
6426 4	Vlasová kozmetika

Zdroj: Spojená škola, Školský vzdelávací program, 2010

Vedenie školy je zložené z riaditeľa školy, zástupca pre všeobecne – vzdelávacie predmety, zástupca pre odborné predmety, hlavný majster odbornej výchovy. Na škole ďalej pracuje výchovný poradca a koordinátor prevencie. Od roku 2008 sa súčasťou Spojenej školy stalo centrum voľného času, ktoré organizačne zabezpečuje postupové a predmetové súťaže a olympiády. Stabilizovaný pedagogický zbor vrátane majstrov odborného výcviku a vychovávateľov tvorí viac ako 60 učiteľov, z ktorých niektorí pracujú na čiastočný pracovný úväzok. Priemerný vek pedagógov je okolo 45

rokov. Všetci učitelia spĺňajú požiadavky na odbornú a pedagogickú spôsobilosť. Výchovná poradkyňa školy, zástupcovia riaditeľa školy, hlavný majster odbornej výchovy a riaditeľ majú okrem odbornej a pedagogickej spôsobilosti aj zákonom predpísané vzdelanie v oblasti výchovného poradenstva a školského manažmentu. Zriaďovateľom Spojenej školy je Žilinský samosprávny kraj.

(Spojená škola, Školský vzdelávací program, 2010)

4.4.1 Ciele, dlhodobé projekty školy a medzinárodná spolupráca

Ciele výchovy a vzdelávania Spojenej školy vychádzajú z vízie školy –

Hlavný cieľ - byť odbornou výchovnou a vzdelávacou inštitúciou, ktorej hlavnou prioritou je slobodná a zodpovedná osobnosť pripravená pre život a prácu v Európe budúcnosti .

Strategické ciele vyplývajúce z vízie školy:

Cieľ č. 1 - zmeniť existujúci model výchovy a vzdelávania na škole a zrealizovať zmeny od tradičného vyučovania k aktívnemu učeniu

Cieľ č. 2 - prepracovať koncepciu učebných a študijných odborov v súlade so záujmami žiakov a potrebami trhu práce

Cieľ č.3 - vypracovať a začať s realizáciou koncepcie estetického vzhľadu interiéru a pretvorenia okolia školy

Za rok 2010 boli strategické ciele v rôznych oblastiach plnené nasledovne:

1. Oblasť vzdelávania

- Vyučujúci vo vyučovacom procese uplatňovali moderné učebné metódy a využívali v maximálnej miere dostupné informačno-komunikačné technológie na škole.
- Efektívnosť výchovno-vzdelávacieho procesu využívali vhodnými metódami a formami práce:
 - využívaním vyučovacích stratégií, metód a postupov, ktoré sú založené na skúsenosti a prepojené so životom (interaktívne zážitkové učenie, projektové vyučovanie),
 - uplatňovaním aktivizujúcich foriem vyučovania,
 - samostatným, tvorivým a aktívnym prístupom všetkých pedagogických zamestnancov k práci.
- Výchovno-vzdelávaciu činnosť orientovali na vytváranie uvedomeného vzťahu k získavaniu nových poznatkov a schopnosti aplikovať ich v praxi:
 - vytváraním podmienok na osvojenie si metód individuálneho štúdia a využívaním rôznych zdrojov informácií v príprave na vyučovanie,
 - v sprístupnení učebne výpočtovej techniky v popoludňajších hodinách,
 - využívaním školskej knižnice ako informačné, komunikačné a kultúrne centrum;
 - zameraním sa na výchovu a vzdelávanie žiakov jazykovo zručných, schopných pracovať s IKT, ktorí budú chápať seba a iných, budú schopní tvorivo myslieť, riešiť problémy a ochotní ďalej sa vzdelávať.

2. Oblasť výchovy

- Zvýšenú pozornosť sme venovali talentovaným žiakom, deťom zo sociálne znevýhodneného prostredia a deťom so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami. Spolupracovali s výchovnou poradkyňou a školským špeciálnym pedagógom. Veľkým prínosom je spolupráca Pedagogickopsychologickej poradne so školou, ktorá sa venuje žiakom s poruchami učenia a v spolupráci s triednymi učiteľmi vypracováva individuálne študijné plány pre začlenených žiakov.

- Súčasťou výchovno-vzdelávacieho procesu bola problematika prevencie závislostí a iných sociálno-patologických javov. Výchovno-vzdelávací proces sme zamerali na podporu kvality života, prosociálnu orientáciu jednotlivca a zdravý životný štýl, podporu duševného zdravia a významu prevencie ochrany vlastného zdravia. Vytvárali sme podmienky pre aktívne zapájanie sa žiakov do tvorby a realizácie preventívnych programov.

3. Oblasť technicko-ekonomická

- Zlepšili podmienky na rozvoj materiálno-technickej základne školy vlastnou prácou, využívaním prostriedkov od sponzorov, zapájaním sa do projektov s finančnou podporou.
- Zriadili sme ďalšiu učebňu pre študijný odbor informačné systémy a služby a služby a súkromné podnikanie – špecializovaná učebňa s počítačmi s účtovnými programami, skrášlili sme priestor pred školským bufetom a zrekonštruovali sme školskú jedáleň.

4. Oblasť personálnej politiky a odmeňovania

- Cieľom vzdelávania zamestnancov na zvyšovanie kvalifikácie v tomto školskom roku bolo predovšetkým na doplnenie pedagogickej spôsobilosti zamestnancov a aktuálne zmeny v legislatíve. Vzdelávania sa zúčastnilo spolu 20 pedagogických zamestnancov a 7 nepedagogických zamestnancov

5. Oblasť manažmentu

- Vytváraním optimálnych podmienok pre výchovno-vzdelávací proces a chod školy sme zabezpečili teoretické a praktické vzdelávanie žiakov v oblasti odievania a služieb. Ukazovateľom úrovne vzdelávania je dosahovanie dobrých výchovno-vzdelávacích výsledkov a úspešné absolvovanie maturitných a záverečných skúšok a následné prijatie žiakov na vysoké školy a do zamestnania

6. Oblasť rozvíjania kultúry školy, vzťahov k verejnosti budovania dobrého mena školy a medzinárodných kontaktov

- Budovanie pozitívneho imidžu školy v tomto školskom roku sme realizovali
 - propagáciou školy v médiách,
 - spolupracou s radou školy, rodičovským združením, so školami a školskými zariadeniami v meste a s ostatnými organizáciami družobnými (Spojená škola, Správa o výchovno-vzdelávacej činnosti, jej výsledkoch a podmienkach školy a školského zariadenia za školský rok 2010/2011)

4.4.2 Starostlivosť o pedagogických zamestnancov Spojenej školy

Podobne ako v predchádzajúcej organizácii, aj v tejto rieši pracovnoprávne, sociálne, mzdové a iné nároky zamestnancov kolektívna zmluva. Je záväzná pre zamestnávateľa a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas. Nevzťahuje sa na zamestnancov, ktorí pracujú u zamestnávateľa na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

Kolektívna zmluva obsahuje nasledujúce pracovné podmienky a podmienky zamestnania:

- Úvodné ustanovenia.
- Týždenný pracovný čas, na ktorý má zamestnanec právny nárok, dovolenku učiteľov.
- Osobné príjmy, stupnice platových taríf pri výkone prác vo verejnom záujme, odmeňovanie, vyplácanie odstupného podľa Zákonníka práce, odchodné pri skončení pracovného pomeru pri nadobudnutí nároku na predčasný dôchodok, starobný dôchodok, taktiež podľa Zákonníka práce.
- Sociálna politika, tvorba a použitie sociálneho fondu, ktoré je nasledovné:
 - Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- Príspevok na stravovanie, vo výške 55% hodnoty jedla, zabezpečenie možnosti stravovania
- Vyplácanie náhrady príjmu zo strany zamestnávateľa pri pracovnej neschopnosti zamestnanca.
- Príspevok zo sociálneho fondu na stretnutie so zamestnancami, ktorí ukončili pracovný pomer z dôvodu odchodu do dôchodku.
- Príspevok na akcie, ktoré sú zahrnuté v rozpočte zo sociálneho fondu v zhode so zásadami pre tvorbu a použitie sociálneho fondu. (kultúra, exkurzie)

(Spojená škola, Kolektívna zmluva na rok 2010)

Priestorové a materiálne technické vybavenie školy

Spojená škola je komplexnou výchovno – vzdelávacou inštitúciou, zabezpečuje teoretické vzdelávanie i odborný výcvik. Má 26 učební, z toho sú tri učebne výpočtovej techniky, jedna multimedialna učebňa s PC, audiovizuálnou technikou a dataprojektorom, dve učebne na vyučovanie nemeckého jazyka, dve učebne na vyučovanie anglického jazyka a ateliér. Na škole je jedna miestnosť s interaktívnou tabuľou, všetky učebne informatiky sú vybavené stálym pripojením na internet. Škola má vybavenú žiacku knižnicu, ktorá slúži ako výpožičné centrum pre vyučovanie slovenského jazyka a literatúry. Výchovný poradca má k dispozícii kabinet, kde sa stretáva so žiakmi, rodičmi, sociálnymi zamestnancami a pod. Manažment školy a hospodársky úsek má svoje priestory, učitelia využívajú svoje kabinety a zborovňu. V suteréne školy sú žiacke šatne, sklad a jedna dielňa pre potreby zamestnancov údržby a opráv na škole. V areáli školy je samostatná plynová kotolňa a asfaltové ihrisko. Ku škole patrí rozľahlý park, ktorý je národnou kultúrnou pamiatkou.

Odborná prax študijného odboru odevný dizajn a odevníctvo sa vyučuje v školských dielňach, škola má jednu väčšiu telocvičňu a jednu menšiu telocvičňu s posilňovacími strojmi, sú tu vlastné hygienické priestory a sprchy. Odborný výcvik sa uskutočňuje na prevádzkach odborného výcviku pre učebné

odborníci, kaderníci, zlatníci, fotograf a študijný odbor kozmetik, ktoré sú prístupné širokej verejnosti priamo v škole.

(Spojená škola, Školský vzdelávací program, 2010)

Zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri výchove a vzdelávaní

Pre tento účel je vypracovaná Smernica na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia žiakov.

Smernica stanovuje a bližšie konkretizuje práva a povinnosti pedagogických zamestnancov, ďalších zamestnancov školy, práva a povinnosti žiakov vyplývajúce zo všeobecne záväzných právnych predpisov. Rozsah platnosti je nasledovný. Táto smernica platí v rámci Spojenej školy a je záväzná pre všetkých jej zamestnancov a primerane aj pre osoby, ktoré sa so súhlasom riaditeľky školy zdržiavajú v jej priestoroch. Osobitné povinnosti k zaisteniu bezpečnosti a ochrany zdravia žiakov vychádzajú z povinností školy, ktorá je povinná sústavne zabezpečovať bezpečné a zdraviu nezávadné podmienky v škole a pri výkone mimoškolských aktivít, ďalej vykonávať analýzu nebezpečenstiev a ohrození, ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť a zdravie žiakov a prijať dostatočné opatrenia na ich elimináciu. Cieľom oboznamovania je zabezpečiť získanie potrebného súboru informácií, resp. vedomostí pre bezpečný výkon, ale aj vedomostí o zásadách bezpečného správania v škole. Oboznamovanie zamestnancov je zabezpečené v rámci školení zamestnancov v oblasti BOZP, ktoré sa uskutočňujú v zmysle schválených podmienok a osnov. Oboznamovanie žiakov je zabezpečené informovaním podľa schválených osnov na začiatku školského roka a na začiatku výučby v odborných učebniach a odborných činnosti.

(Smernica na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia žiakov v škole, 2008)

Ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov Spojenej školy

Podrobný a konkrétny plán ďalšieho vzdelávania pedagogických zamestnancov je súčasťou ročného plánu školy. Manažment školy považuje za prioritnú úlohu zabezpečiť:

- Uvádzanie začínajúcich učiteľov do pedagogickej praxe. Prípravu pedagogických zamestnancov na zvyšovanie si svojich kompetencií hlavne jazykových spôsobilostí, schopností efektívne pracovať s IKT. Prípravu pedagogických zamestnancov na tvorbu školského vzdelávacieho programu.
- Motivovanie pedagogických zamestnancov pre neustále sebavzdelávanie, vzdelávanie, zdokonaľovanie profesijnej spôsobilosti. Zdokonaľovanie osobnostných vlastností pedagogických zamestnancov, spôsobilosti pre tvorbu efektívnych vzťahov, riešenie konfliktov, komunikáciu a pod. Sprostredkovanie najnovších poznatkov (inovácie) z metodiky vyučovania jednotlivých predmetov, pedagogiky a príbuzných vied, ako aj z odboru pre všetkých pedagogických pracovníkov. Prípravu pedagogických zamestnancov pre výkon činností nevyhnutných pre rozvoj školského systému, napr. pedagogický výskum, tvorba ŠkVP, tvorba štandardov, tvorba pedagogickej dokumentácie (pokiaľ bude v platnosti v dobiehajúcich ročníkoch).
- Prípravu pedagogických zamestnancov pre prácu s modernými materiálnymi prostriedkami: videotechnikou, výpočtovou technikou, multimédiami a pod.
- Zhromažďovanie a rozširovanie progresívnych skúseností z pedagogickej a riadiacej praxe, podnecovať a rozvíjať tvorivosť pedagogických zamestnancov. Sprostredkovanie operatívneho a časovo aktuálneho transferu odborných a metodických informácií prostredníctvom efektívneho informačného systému. Prípravu pedagogických zamestnancov na získanie prvej a druhej atestácie.

(Spojená škola, Školský vzdelávací program, 201

5. SPRACOVANIE PRIESKUMU

Táto časť našej práce obsahuje základné zistenia, údaje a výsledky, ktoré sme zhromaždili a spracovali s pomocou štandardných metód v prieskume kvality pracovného života učiteľov vybraných stredných škôl v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

5.1 Predmet prieskumu

Predmetom prieskumu pre účely našej práce sú dve organizácie, v ktorých pracujú zamestnanci - pedagógovia. Výber bol ovplyvnený dvoma dôvodmi. Prvým dôvodom je záujem preniknúť hlbšie do oblasti kvality pracovného života v súvislosti so starostlivosťou o zamestnancov – pedagógov a zistiť jej úroveň na uvedených školách. Ďalším dôvodom je osobná skúsenosť s jednou z organizácií (v ktorej autorka práce pracuje), ktorá nám umožní lepší náhľad do jej vnútra a lepšie získavanie údajov. Zamerali sme sa na zamestnancov – pedagógov Gymnázia Jána Papánka, ktoré sídli v Bratislave a pedagógov Spojenej školy so sídlom v Žiline, pričom kritériom výberu boli interní zamestnanci – pedagógovia.

5.2 Cieľ prieskumu

Hlavným cieľom našej diplomovej práce je nájsť odpoveď na hlavnú prieskumnú otázku – *Aká je predstava o kvalite pracovného života v oblasti starostlivosti o zamestnancov vo vzťahu k ich pracovnej realite?* Pre

zodpovedanie hlavnej otázky našej diplomovej práce je potrebná identifikácia čiastkových cieľov:

- Zistiť, aká starostlivosť je poskytovaná respondentom v organizácii.
- Zistiť názor na to, do akej miery poskytovaná starostlivosť napomáha zlepšeniu kvality pracovného života respondentov.
- Zistiť, aké sú predstavy o kvalite pracovného života respondentov

5.3 Hypotézy prieskumu

Hypotéza – H1: Predpokladáme, že viac ako polovica respondentov vysloví spokojnosť s poskytovanou starostlivosťou.

Hypotéza – H2: Predpokladáme, že viac ako polovica respondentov vysloví názor, že poskytovaná starostlivosť napomáha k zlepšovaniu kvality pracovného života.

Hypotéza – H3: Predpokladáme, že predstava o kvalite pracovného života je odlišná ako pracovná realita respondentov.

5.4 Etapy prieskumu a použité metódy

Prvou etapou prieskumu bolo zisťovanie a nachádzanie teoretických východísk pre stanovenie problému a cieľa prieskumu. Z toho dôvodu bolo potrebné venovať sa pomocou literárnej metódy štúdiu odbornej literatúry, z oblasti informačných zdrojov, medzi ktoré sme zaradili knižné publikácie, časopiseckú literatúru, internetové stránky, dokumenty organizácií v podobe interných smerníc, vzdelávacích programov a kolektívnej zmluvy. Jednotlivé pramene údajov sú uvedené v zozname použitej literatúry.

Druhou etapou prieskumu bol zber empirických údajov. Cieľovou skupinou boli pedagógovia, ktorým sme sa venovali v časti predmet prieskumu. Vybraným prostriedkom zisťovania a zhromažďovania potrebných údajov bol anonymný dotazník pre učiteľov stredných škôl. Ondrejko (2005) uvádza, že dotazník patrí k najčastejšie používaným výskumným nástrojom. Autor ďalej uvádza, že k výhodám dotazníka patrí i to, že umožňuje kontakt s respondentom, ktorý je vzdialený od miesta realizácie výskumu. Gavora (2001, s. 113) uvádza, že „dotazník je určený predovšetkým na hromadné získavanie údajov. Preto sa považuje za ekonomický výskumný nástroj. Môžeme ním získavať veľké množstvo informácií pri malej investícii času.“ Dotazník obsahuje celkom 18 otázok, z ktorých je 16 uzavretých a 2 otvorené otázky. V úvode nášho dotazníka sú zaradené základné demografické údaje, ktoré obsahujú pohlavie, vek a dĺžku praxe. Otázky sa týkali jednotlivých foriem starostlivosti o zamestnancov, z ktorých úrovne vyplýva kvalita pracovného života respondentov. Ďalej sme v súvislosti s pracovnou realitou zisťovali, akú majú respondenti predstavu o kvalite pracovného života. V prípade uzavretých otázok bol respondentom ponúknutý výber z viacerých odstupňovaných odpovedí, ktoré sa navzájom vylučujú. V dvoch otázkach mali respondenti označiť viacero možností odpovede. Taktiež dve z otázok boli otvorené, kde mali možnosť respondenti vyjadriť svoje postrehy, názory.

Treťou etapou prieskumu bolo spracovanie a vyhodnotenie empirických údajov. Výsledky sme spracovávali pomocou kvantitatívnej analýzy: matematicko – štatistické spracovanie získaných dát. Spracované dáta sme graficky interpretovali pomocou tabuliek, kde sme uviedli hrubé skóre, ktoré sme následne presnejšie vyjadrili percentuálnymi výpočtami. Pri demografických údajoch sme zvolili pre rýchlu orientáciu vyjadrenie údajov aj pomocou grafov. V prípade spracovania údajov získaných pomocou otvorených otázok sme získali široký sortiment odpovedí, ktoré sme dodatočne kategorizovali a až potom vyhodnocovali.

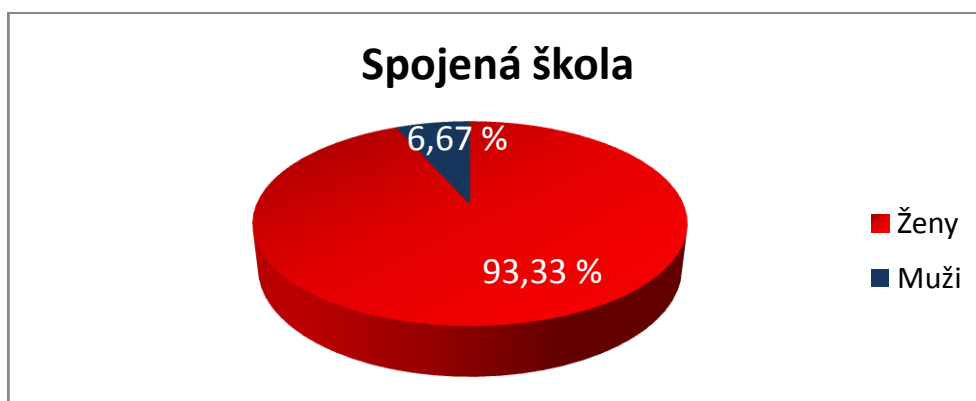
5.5 Časový harmonogram

Zber údajov prebiehal v čase od polovice decembra 2011 do polovice januára 2012. Dotazník bol v písomnej forme distribuovaný do organizácií. Prvú časť dotazníka bola distribuovaná do organizácie Spojenej školy priamo autorkou, pretože je zamestnankyňou organizácie. Druhá časť bola distribuovaná do organizácie Gymnázia pomocou manažmentu organizácie. Pre úplnú presnosť uvedieme, že z oslovených 30 respondentov dotazník vyplnili všetci 30 oslovení pedagógovia v každej organizácii, teda počet respondentov spolu je 60, čo predstavuje 100% návratnosť.

5.6 Spracovanie a popis získaných demografických údajov

Nášho prieskumu sa zúčastnili pedagógovia dvoch škôl. Gymnázia Jána Papánka, so sídlom v Bratislave a Spojenej školy so sídlom v Žiline, pričom kritériom výberu boli interní zamestnanci – pedagógovia. Zistenia základných demografických údajov o respondentoch uvádzame v nasledujúcich tabuľkách. Pre rýchlejšiu orientáciu znázorňujeme údaje aj pomocou grafov.

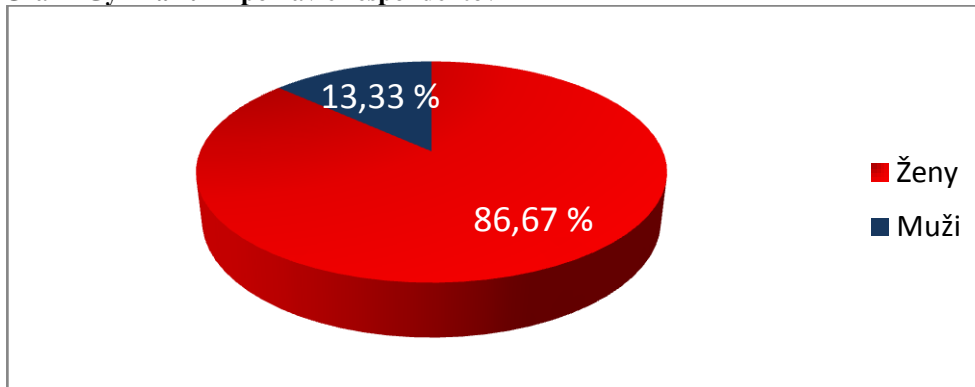
Graf 1 Spojená škola - pohlavie respondentov



Zdroj: Vlastné spracovanie

Pohlavie účastníkov prieskumu na Spojenej škole zaznamenáva graf č.1. Prieskumnú vzorku tvorilo 30 pedagógov, z ktorých podľa našich zistení bolo 93,33% žien, a 6,67% mužov.

Graf 2 Gymnázium- pohlavie respondentov



Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf č. 2 zaznamenáva údaje o pohlaví prieskumnej vzorky na Gymnázium v počte 30. Prieskumu sa zúčastnilo 86,67% žien a 13,33% mužov. Na základe našich zistení konštatujeme, že v obidvoch organizáciách pracujú prevažne ženy.

Tab.č.3 Porovnanie prieskumnej vzorky respondentov podľa pohlavia

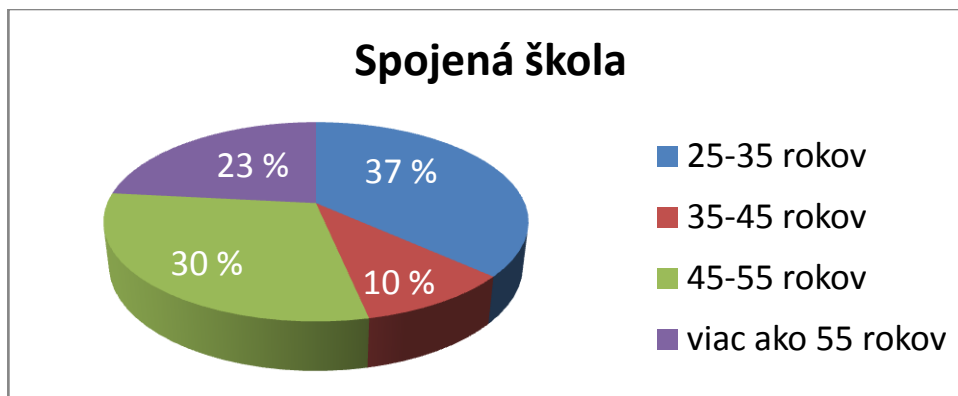
SPOJENÁ ŠKOLA			GYMNÁZIUM		
<i>odpoveď</i>	<i>počet respondentov</i>	<i>%</i>	<i>odpoveď</i>	<i>počet respondentov</i>	<i>%</i>
Ženy	28	93,33	Ženy	26	86,67
Muži	2	6,67	Muži	4	13,33
Spolu	30	100	Spolu	30	100

Zdroj: Vlastné spracovanie

V tabuľke č. 3 vyjadrujeme a zároveň porovnávame percentuálne zastúpenie respondentov podľa pohlavia v obidvoch organizáciách. PR znamená počet respondentov.

Vek účastníkov prieskumu dokumentujú nasledujúce grafy.

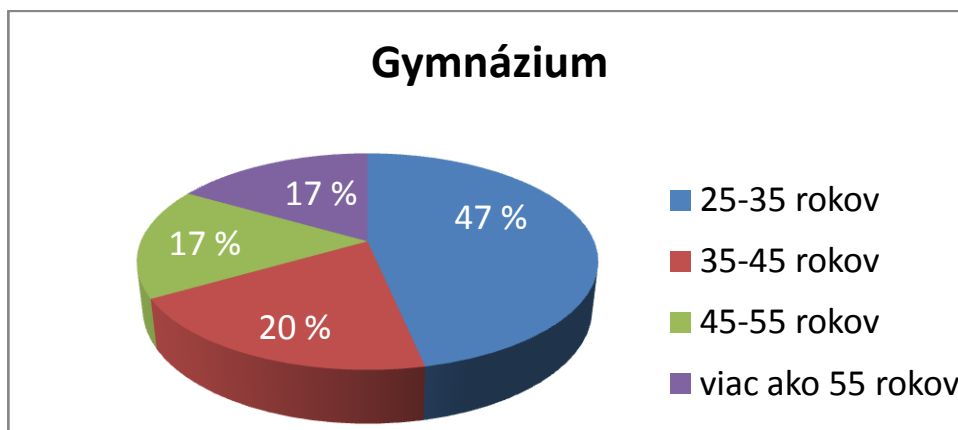
Graf 3 Spojená škola – vek respondentov



Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf č.3 zaznamenáva vekové rozpätie účastníkov Spojenej školy, kde sú zistenia nasledujúce: najmenej opýtaných ,t.j. 10% patrí do vekovej skupiny 35-45 rokov, nasleduje 23% vo vekovej skupine viac ako 55 rokov, ďalej 30% vo vekovej skupine 45-55 rokov a najviac opýtaných je vo veku 25-35 rokov.

Graf 4 Gymnázium - vek respondentov



Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf č.4 zaznamenáva vekové rozpätie účastníkov na Gymnázium nasledovne: rovnaké vekové zastúpenie majú dve skupiny opýtaných, a to 17%, sú to vekové skupiny viac ako 55 rokov a 45-55 rokov. Nasleduje 20% vo vekovej skupine 35-45 rokov, ďalej 47% vo vekovej skupine 25-35 rokov.

Na základe zistení konštatujeme, že v oboch organizáciách je najvyššie zastúpenie zamestnancov vo veku 25-35 rokov.

Tab.č.4 Porovnanie prieskumnej vzorky respondentov podľa veku

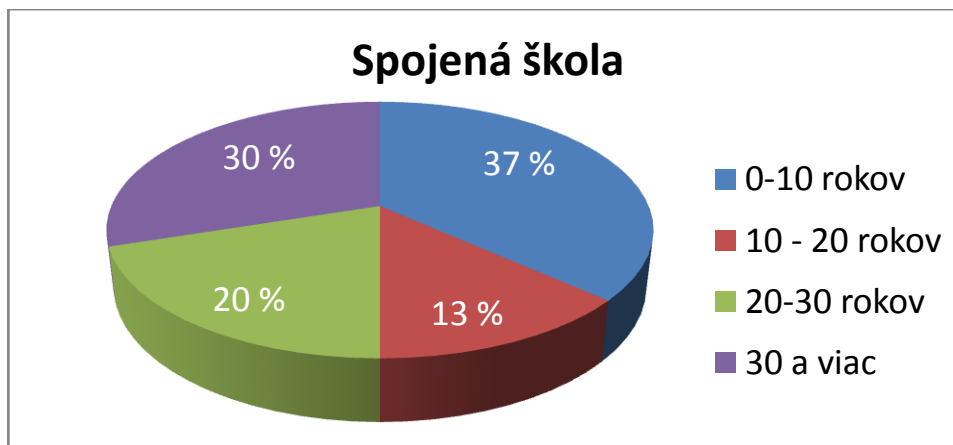
SPOJENÁ ŠKOLA			GYMNÁZIUM		
<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>	<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>
25-35 rokov	11	37	25-35 rokov	14	47
35-45 rokov	3	10	35-45 rokov	6	20
45-55 rokov	9	30	45-55 rokov	5	17
viac ako 55 rokov	7	23	viac ako 55 rokov	5	17
Spolu	30	100	Spolu	30	100

Zdroj: Vlastné spracovanie

Toto zistenie uvádzame v tabuľke č. 4, kde zároveň porovnávame percentuálne zastúpenie respondentov podľa veku v oboch organizáciách.

Dĺžku praxe účastníkov prieskumu dokumentujú nasledujúce grafy.

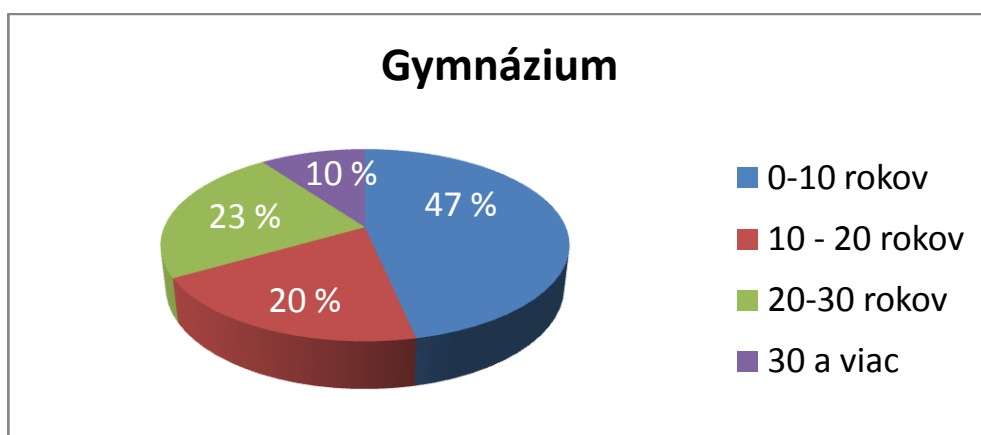
Graf 5 Spojená škola – dĺžka praxe



Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf č.5 zaznamenáva dĺžku praxe účastníkov Spojenej školy, kde sú zistenia nasledujúce: najmenej opýtaných t.j. 13% má 10-20 rokov praxe. Nasleduje 20% opýtaných s dĺžkou praxe 20-30 rokov, 30% opýtaných má 30 a viac rokov praxe a najviac opýtaných 37% má prax od 0-10 rokov.

Graf 6 Gymnázium– dĺžka praxe



Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf č. 6 zaznamenáva dĺžku praxe účastníkov Gymnázia nasledovne: najmenej opýtaných t.j. 10% má 30 a viac rokov praxe. Nasleduje 20% opýtaných s dĺžkou praxe 10-20 rokov, 23% opýtaných má 20-30 rokov praxe a najviac opýtaných 47% má prax od 0-10 rokov.

Podľa zistení konštatujeme, že najvyššie zastúpenie zamestnancov v obidvoch organizáciách je s dĺžkou praxe od 0-10 rokov. Toto zistenie ako aj percentuálne zastúpenie jednotlivých údajov uvádzame v tabuľke č. 5.

Tab.č.5 Porovnanie prieskumnej vzorky respondentov podľa dĺžky praxe

SPOJENÁ ŠKOLA			GYMNÁZIUM		
odpoveď	PR	%	odpoveď	PR	%
0-10 rokov	11	37	0-10 rokov	14	47
10 - 20 rokov	4	13	10 - 20 rokov	6	20
20-30 rokov	6	20	20-30 rokov	7	23
30 a viac	9	30	30 a viac	3	10
Spolu	30	100	Spolu	30	100

Zdroj: Vlastné spracovanie

5.7 Analýza a interpretácia výsledkov

Spracovanie získaných údajov vychádzalo zo štruktúry a obsahového zamerania dotazníka a jednotlivých hypotéz prieskumu. Otázky boli formulované tak, aby súviseli s opýtanou realitou, navzájom sa dopĺňali a aby korešpondovali s uvedenými hypotézami. Z toho dôvodu štruktúra dotazníka obsahovala tri hlavné skupiny otázok.

1. Hodnotenie starostlivosti poskytovanej v organizácii.

Údaje k prvej skupine otázok boli zisťované prostredníctvom položiek č. 2 - č.13. Spracovaním údajov a následnou interpretáciou sme mali potvrdiť platnosť **H1**. Tieto položky považujeme za ťažiskové, pretože podľa prisudzovania odpovedí sme si zostavili celkové hodnotenie poskytovanej starostlivosti v organizáciách. Položkou č. 1 sme smerovali k zisteniu existencie starostlivosti o zamestnancov v uvedených organizáciách. Zistili sme, že v obidvoch skúmaných organizáciách sa v drvivej väčšine respondenti stretli so starostlivosťou o zamestnancov.

Tab.č.6 Stretli ste sa so starostlivosťou o zamestnancov vo vašej organizácii ?

SPOJENÁ ŠKOLA			GYMNÁZIUM		
<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>	<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>
áno	23	77	áno	25	83
nie	7	23	nie	5	17
Spolu	30	100	Spolu	30	100

Zdroj: Vlastné spracovanie

V tabuľke č. 6 je graficky znázornené toto zistenie. V prípade Spojenej školy sa 77% opýtaných stretlo so starostlivosťou o zamestnancov. V prípade Gymnázia 83% opýtaných. 23% respondentov Spojenej školy sa so starostlivosťou nestretlo a na Gymnázium sa nestretlo so starostlivosťou o zamestnancov 17%.

Tab.č.7 Ako ste spokojní s pracovnou dobou ?

SPOJENÁ ŠKOLA			GYMNÁZIUM		
<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>	<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>
som veľmi spokojný	22	73	som veľmi spokojný	23	77
som menej spokojný	3	10	som menej spokojný	4	13
som nespokojný	5	17	som nespokojný	3	10
Spolu	30	100	Spolu	30	100

Zdroj: Vlastné spracovanie

Z odpovedí na položku č.2 vyplýva, že zamestnanci sú veľmi spokojní s pracovnou dobou. V Spojenej škole je to 73% respondentov, na Gymnázium 77%. Menej spokojných je v Spojenej škole 10% a na Gymnázium 13%. Nespokojných so svojou pracovnou dobou je 17% v Spojenej škole a 10% na Gymnázium.

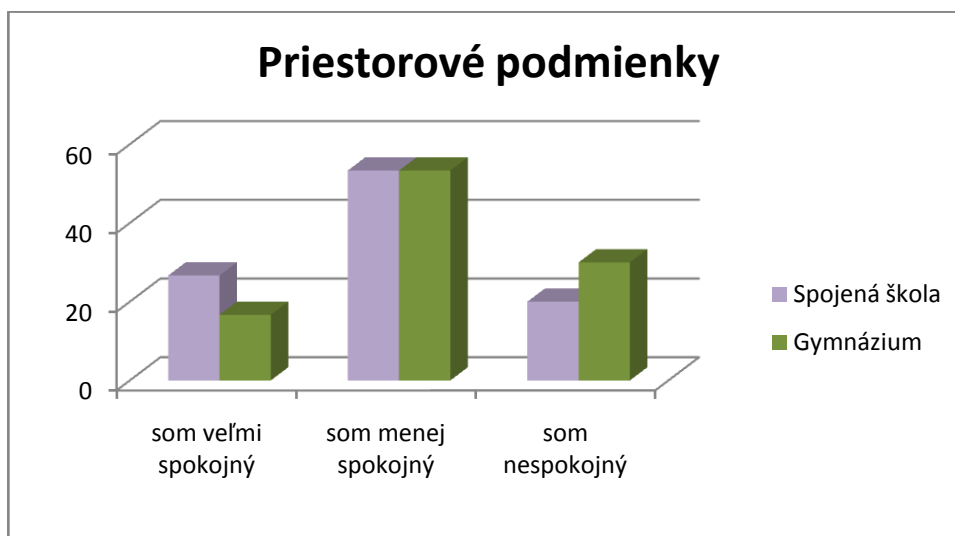
Tab.č.8 Ako ste spokojní s pracovným prostredím podľa súčasných podmienok ?

	SPOJENÁ ŠKOLA			GYMNÁZIUM	
	<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>
priestorové	som veľmi spokojný	8	27	5	17
	som menej spokojný	16	53	16	53
	som nespokojný	6	20	9	30
	Spolu	30	100	30	100
fyzikálne	som veľmi spokojný	13	43	2	7
	som menej spokojný	14	47	22	73
	som nespokojný	3	10	6	20
	Spolu	30	100	30	100
psychosociálne	som veľmi spokojný	14	47	21	70
	som menej spokojný	16	53	9	30
	som nespokojný	0	0	0	0
	Spolu	30	100	30	100

Zdroj: Vlastné spracovanie

Pre lepšie porovnanie zistených údajov sme tieto znázornili v nasledujúcich grafoch.

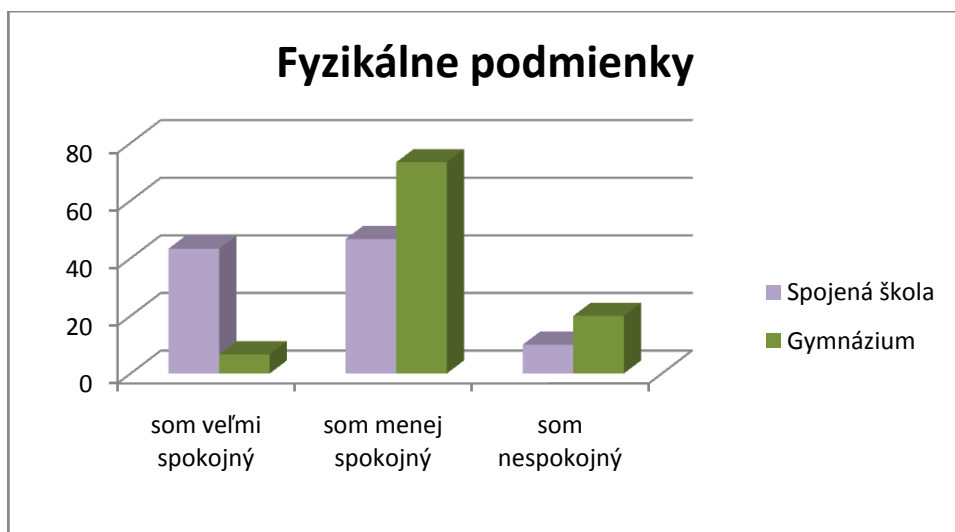
Graf 7 Priestorové podmienky



Zdroj: Vlastné spracovanie

S priestorovými podmienkami v pracovnom prostredí (budovy, nábytok, zariadenie) v Spojenej škole, a na Gymnázium bolo zhodne 53% menej spokojných . Veľmi spokojných bolo 27% respondentov v Spojenej škole a 17% na Gymnázium. Nespokojných bolo 20% SŠ a 30% Gymnázium.

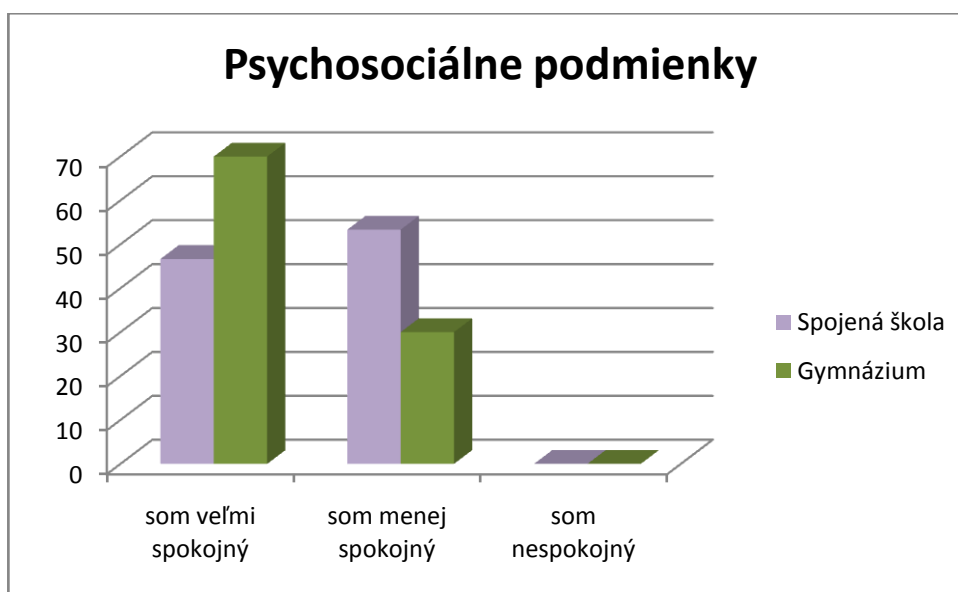
Graf 8 Fyzikálne podmienky



Zdroj: Vlastné spracovanie

Z predchádzajúcich tabuliek vyplýva, že s fyzikálnymi podmienkami v pracovnom prostredí (farebná úprava, osvetlenie, teplota, hluk) bolo menej spokojných 47% respondentov Spojenej školy a 73% Gymnázia. Veľmi spokojných 43% respondentov Spojenej školy a 7% respondentov Gymnázia. Nespokojných bolo 10% zo Spojenej školy a 20% z Gymnázia.

Graf 9 Psychosociálne podmienky



Zdroj: Vlastné spracovanie

Z našich zistení vyplýva, že s psychosociálnymi podmienkami (kontakt so spolupracovníkmi, medziľudské vzťahy, komunikácia) je veľmi spokojných 70% opýtaných z Gymnázia a 47% opýtaných zo Spojenej školy. Menej spokojných je 53% zo Spojenej školy a 30% z Gymnázia. Ani jeden z opýtaných neuvádza, že je nespokojný s psychosociálnymi podmienkami na pracovisku.

Tab.č.9 Je vo vašej organizácii dôležitý systém školení, informovanosti a dodržiavania BOZP zo strany zamestnávateľa ?

SPOJENÁ ŠKOLA			GYMNÁZIUM		
<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>	<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>
Áno, je dôležitý	19	63	Áno, je dôležitý	18	60
je dôležitý, ale bez priameho ohrozenia	9	30	je dôležitý, ale bez priameho ohrozenia	10	33
je menej dôležitý	2	7	je menej dôležitý	2	7
Spolu	30	100	Spolu	30	100

Zdroj: Vlastné spracovanie

V obidvoch organizáciách sa respondenti zhodli na dôležitosti školení, informovanosti a dodržiavania BOZP zo strany zamestnávateľa. V prípade Spojenej školy je to 63%, na Gymnáziu 60%. Alternatívu, je dôležitý, ale bez priameho ohrozenia si vybralo 33% opýtaných na Gymnáziu a 30% v Spojenej škole. A na možnosť je menej dôležitý zhodne označilo 7% opýtaných v obidvoch organizáciách.

Tab.č.10 Ako hodnotíte podmienky rozvíjania vašich kompetencií ?

SPOJENÁ ŠKOLA			GYMNÁZIUM		
<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>	<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>
veľmi dobre	2	7	veľmi dobre	3	10
dobré	16	53	dobré	17	57
dostačujúco	8	27	dostačujúco	8	27
nedostačujúco	4	13	nedostačujúco	2	7
Spolu	30	100	Spolu	30	100

Zdroj: Vlastné spracovanie

Na otázku hodnotenia podmienok pri rozvíjaní kompetencií respondenti v obidvoch organizáciách odpovedali možnosťou dobre. V Spojenej škole to bolo 53%, na Gymnáziu 57%. Dostačujúco ohodnotené boli podmienky v obidvoch organizáciách 27%. Veľmi dobrou možnosťou boli ohodnotené

podmienky v Spojenej škole 7% a na Gymnáziu 10%. Možnosť nedostačujúce zvolilo 13% v Spojenej škole a 7% na Gymnáziu.

Tab.č.11 Ako hodnotíte možnosť stravovania počas pracovnej doby ?

SPOJENÁ ŠKOLA			GYMNÁZIUM		
<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>	<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>
veľmi dobre	15	50	veľmi dobre	16	53
dobre	10	33	dobre	9	30
dostačujúco	5	17	dostačujúco	5	17
nedostačujúco	0	0	nedostačujúco	0	0
Spolu	30	100	Spolu	30	100

Zdroj: Vlastné spracovanie

Hodnotenie možnosti stravovania počas pracovnej doby bolo veľmi dobré podľa 50% opýtaných v Spojenej škole a 53% opýtaných na Gymnáziu. Dobre hodnotilo 33% respondentov zo Spojenej školy a 30% na Gymnáziu. Dostačujúce podmienky boli zhodne pre 17% opýtaných. Nikto z opýtaných neoznačil možnosť nedostačujúce.

Tab.č.12 Využívate v organizácií kultúrne, spoločenské alebo rekreačné akcie?

SPOJENÁ ŠKOLA			GYMNÁZIUM		
<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>	<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>
áno	17	57	áno	19	63
nie	13	43	nie	11	37
Spolu	30	100	Spolu	30	100

Zdroj: Vlastné spracovanie

Podľa našich zistení veľká väčšina respondentov využíva kultúrne, spoločenské alebo rekreačné akcie. Áno odpovedalo 57% v Spojenej škole a 63% na Gymnáziu. Tabuľka č.13 súvisí s predchádzajúcou otázkou. Zisťovali sme dôvod nevyužívania spomínaných možností. Na spomínanú otázku odpoveď nie uviedlo 43% opýtaných v Spojenej škole a 37% na Gymnáziu.

Tab.č.13 Ak nie, uveďte dôvod.

SPOJENÁ ŠKOLA			GYMNÁZIUM		
<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>	<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>
neexistujú	6	46	neexistujú	0	0
nie som informovaný	4	31	nie som informovaný	6	55
nedostatok času	3	23	nedostatok času	5	45
Spolu	13	100	Spolu	11	100

Zdroj: Vlastné spracovanie

Zistili sme, že v Spojenej škole podľa 46% opýtaných možnosti využívania neexistujú, 31% nebolo informovaných o týchto možnostiach a 23% nemá čas. Na Gymnázium 55% respondentov nie je informovaných o tejto možnosti, a 45% nemá čas. Možnosť neexistujú neoznačil nikto z respondentov.

Tab.č.14 Poskytuje organizácia pomoc pri životných situáciách, ktoré súvisia z úmrtím, svadbou, alebo s narodením dieťaťa ?

SPOJENÁ ŠKOLA			GYMNÁZIUM		
<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>	<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>
áno	6	20	áno	22	73
neviem	24	80	neviem	8	27
nie	0	0	nie	0	0
Spolu	30	100	Spolu	30	100

Zdroj: Vlastné spracovanie

V otázke poskytovania pomoci pri závažných životných situáciách sa odpovede zásadne líšia. Na Gymnázium 80% opýtaných odpovedalo áno. Neviem odpovedalo 27%. V Spojenej škole odpovedalo áno len 20% opýtaných a odpoveď neviem zvolilo 80%. V oboch prípadoch nikto neuviedol odpoveď nie.

Tab.č.15 Ako ste spokojný so starostlivosťou o prírodné prostredie a estetickou úrovňou priestorov organizácie ?

SPOJENÁ ŠKOLA			GYMNÁZIUM		
<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>	<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>
dobre	21	70	dobre	7	23
dostačujúco	9	30	dostačujúco	10	33
nedostačujúco	0	0	nedostačujúco	13	43
Spolu	30	100	Spolu	30	100

Zdroj: Vlastné spracovanie

V hodnotení starostlivosti o prírodné prostredie a estetickú úroveň sa odpovede taktiež dosť odlišujú. Dobre ohodnotilo túto starostlivosť 70% opýtaných v Spojenej škole. 30% ju ohodnotilo dostačujúco. Nikto neuviedol možnosť nedostačujúco. Na gymnázium možnosť dobre zvolilo len 23% opýtaných a 33% dostačujúco. Až 43% volilo možnosť nedostačujúco.

Tab.č.16 Poskytuje organizácia príspevok na stravovanie, alebo doplnkové pripoistenie ?

SPOJENÁ ŠKOLA			GYMNÁZIUM		
<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>	<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>
áno	30	100	áno	27	90
nie	0	0	nie	3	10
Spolu	30	100	Spolu	30	100

Zdroj: Vlastné spracovanie

V obidvoch organizáciách respondenti jednoznačne uviedli, že sú im poskytované príspevky na stravovanie, alebo dôchodkové pripoistenie. V Spojenej škole to boli všetci respondenti, na Gymnázium 90% opýtaných.

Tab.č.17 Akú formu odmeňovania poskytuje vaša organizácia ?

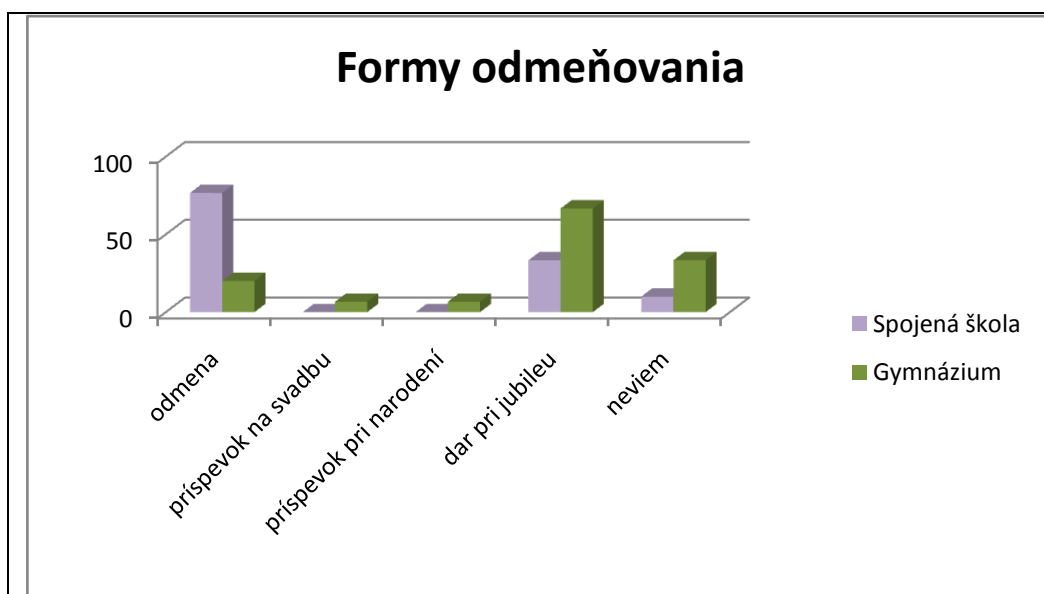
SPOJENÁ ŠKOLA			GYMNÁZIUM		
<i>odpoveď</i>	<i>PR z</i>	<i>%</i>	<i>odpoveď</i>	<i>PR z</i>	<i>%</i>
finančná odmena	23	77	finančná odmena	6	20
príspevok na svadbu	0	0	príspevok na svadbu	2	7
príspevok pri narodení	0	0	príspevok pri narodení	2	7
dar pri jubileu	10	33	dar pri jubileu	20	67
neviem	3	10	neviem	10	33
Spolu	-	-	Spolu	-	-

PR ktorý uviedli viac možností	6	20	PR ktorý uviedli viac možností	10	33
---------------------------------------	---	----	---------------------------------------	----	----

Zdroj: Vlastné spracovanie

Na otázku spôsobu odmeňovania v organizácii sa odpovede zásadne líšia. Respondenti mali v dotazníku uviesť viac možností. V Spojenej škole využilo túto možnosť 20% opýtaných a na Gymnázium 33%. Pre rýchlejšiu orientáciu v získaných údajoch sme zvolili znázornenie pomocou nasledujúceho grafu.

Graf 10 Formy odmeňovania



Zdroj: Vlastné spracovanie

V Spojenej škole podľa našich zistení je najčastejšou formou odmeňovania finančná odmena (77%), nasleduje dar pri jubileu (33%), možnosti odmeny formou príspevku na svadbu a príspevku pri narodení dieťaťa neuviedol ani jeden z opýtaných. Nevieť uviedlo 10%. Na Gymnázium je najčastejšou formou odmeny dar pri jubileu (67%), nasleduje finančná odmena (33%) . Odpoveď neviem uviedlo 33% opýtaných a možnosti príspevku na svadbu a pri narodení dieťaťa uviedlo zhodne 7% opýtaných.

Tab.č.18 Ste spokojní s odmeňovaním ?

SPOJENÁ ŠKOLA			GYMNÁZIUM		
<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>	<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>
áno	20	67	áno	5	17
nie	10	33	nie	25	83
Spolu	30	100	Spolu	30	100

Zdroj: Vlastné spracovanie

Pri otázke spokojnosti s odmeňovaním sme zistili zásadné rozdiely v odpovediach. V Spojenej škole respondenti uviedli, že sú spokojní s odmeňovaním (67%), odpoveď nie uviedlo 33% opýtaných. Až 83% opýtaných na Gymnázium nebolo spokojných s odmeňovaním, spokojných bolo 17%. Na základe nami zistených skutočností z prieskumu vyplýva, že respondenti zhodnotili v položkách č. 2,4,5,6,7,11 poskytovanú starostlivosť v organizácii ako dobrú, alebo veľmi dobrú. Zistili sme, že vyhodnotené odpovede boli v týchto položkách značne vyrovnané.

2. Hodnotenie kvality pracovného života (Quality of Work Life, QWL) v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Údaje k druhej skupine otázok boli zisťované prostredníctvom otázok č. 15, 16, 17. Spracovaním údajov a následnou interpretáciou sme mali potvrdiť

platnosť **H2**. Ako ťažiskovú sme považovali **položku č.16**, pomocou ktorej sme chceli zistiť, ktoré aspekty ovplyvňujú kvalitu pracovného života v organizácii (Tabuľka 21, Graf11). Respondenti mali uviesť viacero možností, ktoré sme pre lepšiu orientáciu vyjadrili aj pomocou grafu. Ďalšou ťažiskovou **položkou je č. 17**, ktorej úlohou bolo zistiť a posúdiť, do akej miery starostlivosť poskytovaná v organizácii napomáha zlepšeniu kvality pracovného života respondentov (Tabuľka 22).

Tab.č.19 Ovplyňuje kvalita pracovného života vaše fungovanie v súkromí ?

SPOJENÁ ŠKOLA			GYMNÁZIUM		
<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>	<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>
áno	9	30	áno	11	37
z časti áno	19	63	z časti áno	17	57
nie	2	7	nie	2	7
Spolu	30	100	Spolu	30	100

Zdroj: Vlastné spracovanie

V obidvoch organizáciách respondenti uviedli, že kvalita pracovného života z časti ovplyvňuje ich fungovanie v súkromí. V Spojenej škole to bolo 63%, na Gymnáziu 57% opýtaných. 30% respondentov zo Spojenej školy odpovedalo, že kvalita pracovného života ovplyvňuje ich fungovanie v súkromí, tú istú odpoveď malo 37% respondentov na Gymnáziu. Odpoveď nie použilo 7% opýtaných.

Tab.č.20 Uved'te aspekty, ktoré ovplyvňujú kvalitu vášho pracovného života

SPOJENÁ ŠKOLA			GYMNÁZIUM	
<i>odpoveď</i>	PR z 30	%	PR z 30	%
štýl vedenia a komunikácia	24	80	26	87
vhodné pracovné prostredie	24	80	30	100
dostupnosť a dostatok pomôcok	20	67	18	60
motivácia formou odmeňovania	17	57	30	100
spoločenské ohodnotenie	12	40	16	53
možnosť spolurozhodovania	8	27	8	27
možnosť kvalitného rozvoja	8	27	6	20
plat	17	57	30	100
medziľudské vzťahy	25	83	22	73
pracovná záťaž	22	73	18	60
Spolu	-	-	-	-

PR ktorý uviedli viac možností	147	49	152	51
---------------------------------------	-----	----	-----	----

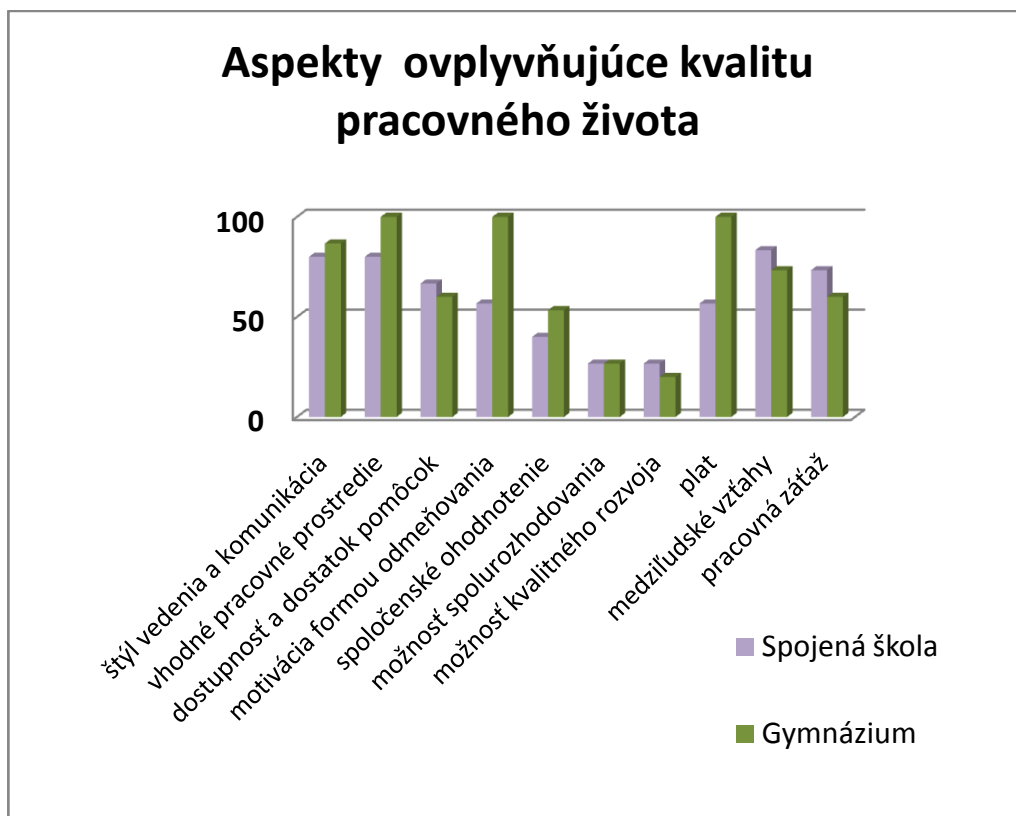
Zdroj: Vlastné spracovanie

Z uvedenej tabuľky vyplýva, že aspekty, ktoré ovplyvňujú kvalitu pracovného života respondentov majú skôr vyvážený charakter. Respondenti mali v dotazníku uviesť viac možností. V Spojenej škole využilo túto možnosť 47% opýtaných a na Gymnáziu 51%.

Medzi aspekty, ktoré najviac ovplyvňujú kvalitu pracovného života uviedli respondenti v Spojenej škole medziľudské vzťahy (83%), ďalej zhodne nasleduje štýl vedenia a komunikácia a vhodné pracovné prostredie (80%), nasleduje pracovná záťaž (73%), dostupnosť a dostatok pomôcok (67%), opäť zhodne uviedli odmeňovanie a plat (57%), spoločenské ohodnotenie uviedlo 40% opýtaných, a nasleduje možnosť spolurozhodovania a možnosť kvalitného rozvoja (27%).

Pre jasnejšiu orientáciu v získaných údajoch sme zvolili znázornenie pomocou nasledujúceho grafu.

Graf 11 Aspekty ovplyvňujúce kvalitu pracovného života



Zdroj: Vlastné spracovanie

Na Gymnázium 100% respondentov uviedlo, že najviac ovplyvňuje ich kvalitu pracovného života vhodné pracovné prostredie, odmeňovanie a plat. Nasleduje štýl vedenia a komunikácia (87%), medziľudské vzťahy (73%), ako ďalšiu možnosť uviedli respondenti zhodne dostupnosť a dostatok pomôcok a pracovnú záťaž (60%), spoločenské ohodnotenie uviedlo 53%, opýtaných. Z nášho prieskumu vyplýva, že najmenej ovplyvňuje kvalitu pracovného života na Gymnázium možnosť spolourozhodovania (27%) a možnosť kvalitného rozvoja (20%).

Tab.č.21 Starostlivosť, ktorá je v organizácií poskytovaná pomáha zlepšeniu kvality pracovného života ?

SPOJENÁ ŠKOLA			GYMNÁZIUM		
<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>	<i>odpoveď</i>	<i>PR</i>	<i>%</i>
áno	4	13	áno	7	23
z časti áno	10	33	z časti áno	8	27
neviem posúdiť	12	40	neviem posúdiť	12	40
nepomáha	4	13	nepomáha	3	10
Spolu	30	100	Spolu	30	100

Zdroj: Vlastné spracovanie

V obidvoch organizáciách respondenti zhodne(40%), nevedeli posúdiť, či starostlivosť, ktorá im je poskytovaná napomáha zlepšeniu kvality pracovného života. 33% opýtaných v Spojenej škole a 27% na Gymnázium uviedlo, že im starostlivosť z časti napomáha pri zlepšení kvality, 13% opýtaných v Spojenej škole a 23% na Gymnázium súhlasilo s tým, že starostlivosť napomáha zlepšeniu a 13% opýtaných v Spojenej škole a 10% na Gymnázium uviedlo, že nepomáha pri zlepšení kvality pracovného života.

3. Hodnotenie predstáv kvality pracovného života respondentov vo vzťahu k ich pracovnej realite.

Údaje k tretej skupine otázok boli zisťované pomocou položiek č. 14, č.18. Zároveň sme mohli tiež vychádzať z odpovede na otázku č.16. Svojim obsahom nám mali pomôcť pri potvrdení **H3**. Za ťažiskovú sme určili **položku č. 14**, pomocou ktorej sme chceli zistiť, čo si respondenti predstavujú pod pojmom kvalita pracovného života (QWL), **položka č. 18**, ktorej cieľom bolo zistiť predstavu zamestnancov o kvalite pracovného života vo vzťahu k ich pracovnej realite. Uvedené otázky boli otvorené, takže prvým krokom k ich vyhodnoteniu bolo triedenie podľa znakov, čiže kategorizovanie odpovedí.

Tab.č.22 Čo si predstavujete pod pojmom kvalita pracovného života?

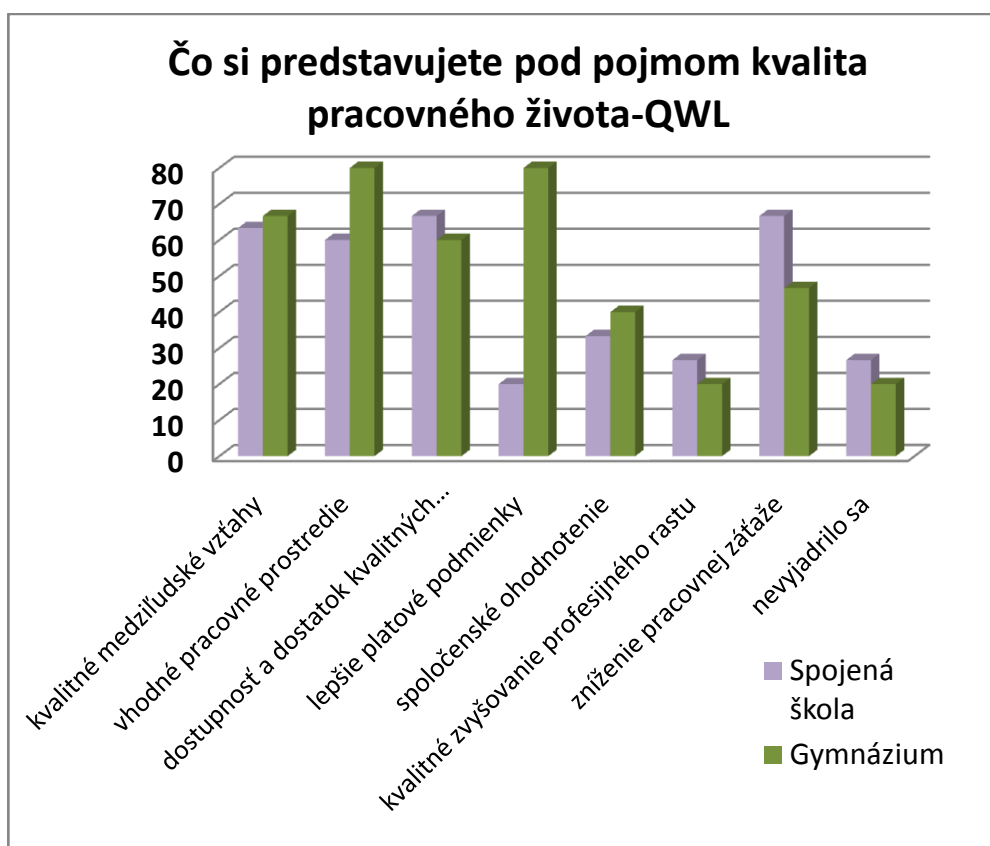
Spojená škola			Gymnázium	
<i>kategorizácia odpovedí</i>	PR z	%	PR z	%
kvalitné medziľudské vzťahy	19	63	20	67
vhodné pracovné prostredie	18	60	24	80
dostupnosť a dostatok kvalitných pomôcok	20	67	18	60
lepšie platové podmienky	6	20	24	80
spoločenské ohodnotenie	10	33	12	40
kvalitné zvyšovanie profesijného rastu	8	27	6	20
zníženie pracovnej záťaže	20	67	14	47
nevyjadrilo sa	8	27	6	20
PR ktorý uviedli viac možností	79,00	26	91	30

Zdroj: Vlastné spracovanie

Odpovede respondentov na otázku č. 14 sme spracovali na základe typov odpovedí do ôsmich kategórií, ktoré sme uviedli v predchádzajúcej tabuľke. Z našich zistení vyplýva, že vysoké percento opýtaných z oboch organizácií si pod pojmom kvalita pracovného života predstavuje rovnaké pojmy: kvalitné medziľudské vzťahy (63% SŠ, 67%G), vhodné pracovné prostredie (60%SŠ, 80%G), dostatok a dostupnosť kvalitných pomôcok (67% SŠ,60% G), zníženie pracovnej záťaže (67% SŠ, 47% G).

Ďalšie pojmy vyplývajúce z prieskumu na Spojenej škole sú: spoločenské ohodnotenie (33%), kvalitné zvyšovanie profesijného rastu (27%). 20% respondentov si predstavuje lepšie platové podmienky. 27% respondentov sa k otázke nevyjadrilo. Údaje zistené na Gymnáziu sú jednoduchšie znázornené v nasledujúcom grafe spolu s predchádzajúcimi údajmi.

Graf 12 Čo si predstavujete pod pojmom kvalita pracovného života?



Zdroj: Vlastné spracovanie

Najčastejšie odpovede sme uviedli v predchádzajúcom texte spolu s údajmi získanými v Spojenej škole. Nasledujú tieto údaje: spoločenské ohodnotenie (40%) a kvalitné zvyšovanie profesijného rastu si pod pojmom kvalita pracovného života predstavuje 20% opýtaných a to isté percento opýtaných sa k otázke nevyjadrilo.

Ako je zrejmé z grafu, najväčší rozdiel v jednotlivých kategóriách odpovedí je pri type odpovedi, ktorá sa týka platu respondentov. K podobnému zisteniu sme došli v otázke č.16, ktorá nám priblížila aspekty ovplyvňujúce kvalitu pracovného života, kde tento aspekt uviedlo až 100% respondentov na Gymnázium a naproti tomu 57% opýtaných v Spojenej škole.

Tab.č.23 Aké sú vaše predstavy QWL vo vzťahu k vašej pracovnej realite?

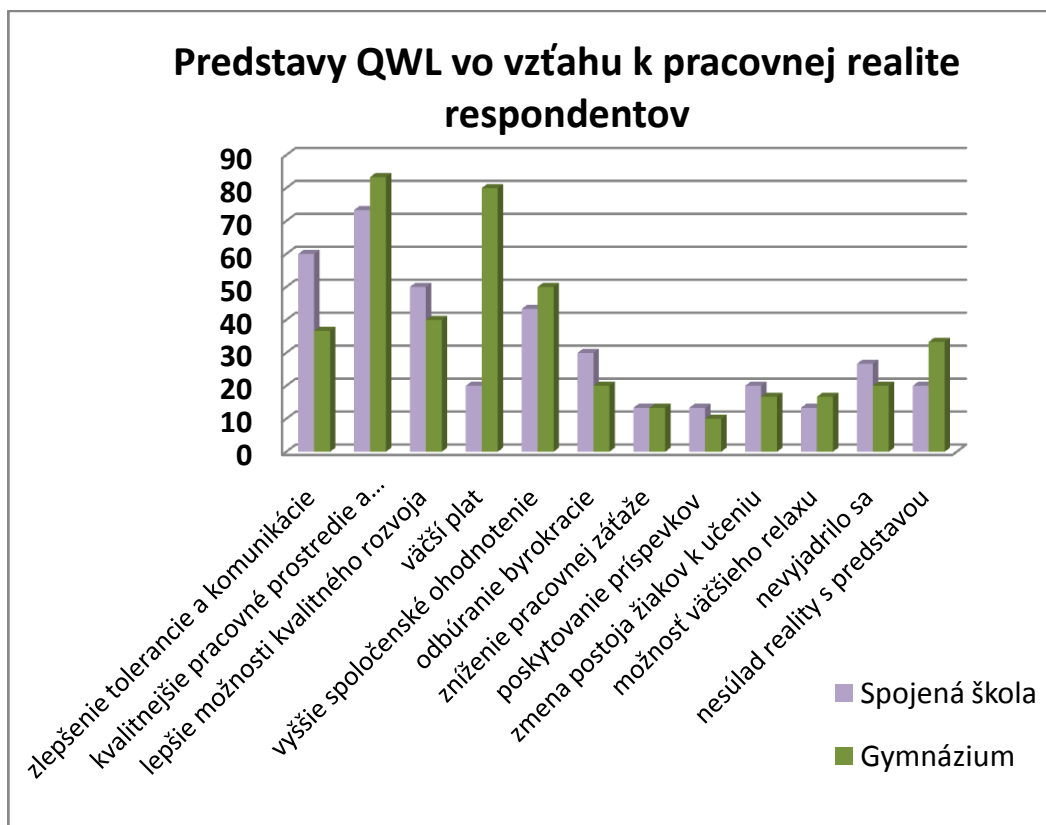
Spojená škola			Gymnázium	
<i>kategorizácia odpovedí</i>	PR z	%	PR z	%
zlepšenie tolerancie a komunikácie	18	60	11	37
kvalitnejšie pracovné prostredie a materiálne vybavenie	22	73	25	83
lepšie možnosti kvalitného rozvoja	15	50	12	40
väčší plat	6	20	24	80
vyššie spoločenské ohodnotenie	13	43	15	50
odbúranie byrokracie	9	30	6	20
zníženie pracovnej záťaže	4	13	4	13
poskytovanie príspevkov	4	13	3	10
zmena postoja žiakov k učeniu	6	20	5	17
možnosť väčšieho relaxu	4	13	5	17
nevyjadrilo sa	8	27	6	20
nesúlady reality s predstavou	6	20	10	33
Spolu	-	-	-	-

PR ktorý uviedli viac možností	85,00	28	80	27
---------------------------------------	-------	----	----	----

Zdroj: Vlastné spracovanie

Pri predstave QWL vo vzťahu k pracovnej realite respondentov jednoznačne dominuje kvalitnejšie pracovné prostredie a materiálne vybavenie. (73% SŠ, 83% G), nasleduje väčší plat, ktorý je dôležitý pre respondentov na Gymnázium (80%), na Spojenej škole nasleduje zlepšenie tolerancie a komunikácie (60%). Ostatné predstavy respondentov v oboch organizáciách majú skôr vyvážený charakter. Výsledky v Spojenej škole sú nasledovné: 50% respondentov si predstavuje lepšie možnosti kvalitného rozvoja, 43% vyššie spoločenské ohodnotenie, pre 30% je dôležité odbúranie byrokracie, 20% uvádza zmenu postoja žiakov k učeniu, a zhodne 13% respondentov uvádza zníženie pracovnej záťaže, poskytovanie príspevkov a možnosť väčšieho relaxu. 20% respondentov vyjadrilo nesúlady predstavy s ich pracovnou realitou bez inej odpovede a 27% sa k otázke nevyjadrilo.

Graf 13 Predstavy QWL vo vzťahu k pracovnej realite respondentov



Zdroj: Vlastné spracovanie

Predchádzajúce zistenia ako aj výsledky na Gymnázium nám lepšie priblíži graf č. 11. 50% opýtaných si vo vzťahu k pracovnej realite predstavuje vyššie spoločenské ohodnotenie, 40% lepšie možnosti kvalitného rozvoja, 37% zlepšenie tolerancie a komunikácie, pre 20% je dôležité odbúranie byrokracie, 17% udáva ako dôležitú zmenu postoja žiakov k učeniu a možnosť väčšieho relaxu, 13% udáva zníženie pracovnej záťaže, a 10% poskytovanie príspevkov. 33% opýtaných vyjadrilo nesúlad predstavy s realitou kvality pracovného života bez inej odpovede a 20% opýtaných sa k otázke nevyjadrilo.

Z predchádzajúcich zistení vyplýva skutočnosť, že značné percento opýtaných vyjadrilo nesúlad reality pracovného života s ich predstavou. Veľmi vysoké percento uviedlo v otvorených odpovediach na otázky konkrétne oblasti zlepšenia.

5.8 Vyhodnotenie prieskumu

Hlavné zistenia prieskumu sme spracovali, vyhodnotili a následne pre jasnejšiu a rýchlejšiu interpretáciu premietli do tabuliek a grafov. Z toho dôvodu môžeme povedať, že prieskum bol úspešný.

Prvá skupina položiek nám mala pomôcť zistiť, aká starostlivosť je poskytovaná zamestnancom v organizácii (položky 2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13) **Hypotéza – H1: Predpokladáme, že viac ako polovica respondentov vysloví spokojnosť s poskytovanou starostlivosťou** sa nám čiastočne potvrdila. Na základe zistených skutočností vyplýva, že 66% respondentov v položkách č. 2,4,5,6,7,11 vníma poskytovanú starostlivosť v organizácii ako dobrú, alebo veľmi dobrú. Zistili sme, že vyhodnotenú odpovede boli v týchto položkách značne vyrovnané a potvrdzovali naše predpoklady.

Druhá skupina položiek nám mala pomôcť zistiť názor na to, či poskytovaná starostlivosť napomáha zlepšeniu kvality pracovného života respondentov. **Hypotéza – H2: Predpokladáme, že viac ako polovica respondentov vysloví názor, že poskytovaná starostlivosť napomáha k zlepšovaniu kvality pracovného života** sa nám nepotvrdila. Z našich zistení vyplýva, že 13% opýtaných v Spojenej škole uviedlo názor: starostlivosť nenapomáha k zlepšovaniu QWL a až 40% nevedelo posúdiť, či poskytovaná starostlivosť napomáha pri zlepšovaní kvality pracovného života, čo je spolu 53%. Na Gymnázium je to 50% opýtaných.

Tretia skupina položiek nám mala pomôcť zistiť, aké sú predstavy o kvalite pracovného života respondentov. **Hypotéza – H3: Predpokladáme, že predstava o kvalite pracovného života je odlišná ako pracovná realita respondentov** sa nám potvrdila. Analýzou sme zistili, že 73% respondentov v Spojenej škole a 80% respondentov na Gymnázium má odlišnú predstavu o kvalite pracovného života, ktorú vyjadrilo zlepšovaním v jednotlivých oblastiach starostlivosti.

5.9 Diskusia

V predchádzajúcich častiach sme uviedli skutočnosti, že náš prieskum bol situovaný do oblasti školstva a zúčastnili sa ho dve organizácie. Pri spracovaní demografických údajov sme zistili, že v školstve v súčasnosti pracuje veľmi vysoké percento žien v porovnaní s mužmi. Pokiaľ by sme náš prieskum robili na iných školách, predpokladáme, že výsledok by bol rovnaký, pretože stredné školstvo v súčasnosti bojuje s feminizáciou. Táto situácia súvisí s tým, že učitelia nie sú dostatočne platovo ohodnotený, preto muži radšej pracujú v iných oblastiach. Najviac zastúpené vekové rozpätie respondentov Spojenej školy bolo 25-35 rokov. Na Gymnáziu taktiež 25-35 rokov. Rovnako dĺžka praxe respondentov je najviac zastúpená od 0-10 rokov. Naše zistenia by boli odlišné, keby bol prieskum prevádzaný na iných školách.

Ako sme uviedli v predchádzajúcom texte (viď 3.1 Štúdie kvality pracovného života učiteľov), vychádzali sme zo širokej pedagogickej diskusie, ktorá bola vedená aj na tému Spracovanie zásad personálnej a sociálnej politiky školstva. Na túto tému sme vypracovali dotazník, pomocou ktorého sme zisťovali odpovede na otázky týkajúce sa tejto problematiky.

V prvej otázke nás zaujímalo, či sa respondenti stretli vo svojej organizácii so starostlivosťou o zamestnancov. Rozdiely sme nezistili, pretože v obidvoch organizáciách vysoké percento respondentov odpovedalo áno, i keď na Gymnáziu bolo kladných odpovedí viac.

Prvá stanovená hypotéza sa nám z časti potvrdila. Predpokladali sme, že viac ako polovica respondentov vysloví spokojnosť so starostlivosťou v organizáciách. V obidvoch organizáciách respondenti boli menej spokojní s priestorovými a fyzikálnymi podmienkami. Predpokladáme, že výsledok by bol rovnaký aj pri inej vzorke respondentov, situáciu odôvodňujeme s celkovým postavením školstva a vybavením škôl. Pri psychosociálnych podmienkach sa nám odpovede líšia. Na Gymnáziu sú respondenti veľmi

spokojní s týmito podmienkami, v prípade Spojenej školy je odpoveď rovnaká ako v predošlých prípadoch. Tieto rozdiely súvisia s komunikáciou a toleranciou na pracovisku. Pre potvrdenie tohto predpokladu nám slúži tabuľka č. 23 a graf č.13, kde respondenti uvádzajú konkrétne predstavy zlepšenia v tejto oblasti. Nasledujúce otázky o systéme BOZP, podmienkach rozvíjania kompetencií, stravovania počas pracovnej doby, využívaní rôznych akcií, poskytovaní príspevkov, starostlivosťou o životné prostredie, sú odpovede značne vyrovnané, respondenti vyjadrujú svoju spokojnosť. Odlišujú sa odpovede na otázku poskytovania foriem odmeňovania. Respondenti Spojenej školy uvádzajú finančnú odmenu a v nasledujúcich odpovediach na otázku spokojnosti s odmeňovaním vyjadrujú svoju spokojnosť. Respondenti na Gymnáziu uvádzajú dar pri jubileu a v nasledujúcej odpovedi vyjadrujú nespokojnosť. Toto zistenie potvrdzuje aj odpoveď na otázku týkajúcu sa aspektov , ktoré ovplyvňujú kvalitu pracovného života tabuľka č. 20, graf č. 11, kde všetci títo uviedli možnosť plat. Rovnaké zistenie nám potvrdzuje tabuľka č.23 a graf č.13. Tieto rozdiely môžu súvisieť s tým, že organizácie sa nachádzajú v odlišných krajoch, kde je nákladnosť života odlišná. Ďalej táto skutočnosť môže súvisieť s celkovým financovaním škôl a spôsobom vedenia organizácie.

Druhá stanovená hypotéza sa nám nepotvrdila. Predpokladali sme, že poskytovaná starostlivosť napomáha k zlepšovaniu kvality pracovného života. Vysoké percento opýtaných nevedelo posúdiť, či táto starostlivosť napomáha zlepšovaniu, ďalej respondenti uviedli zápornú odpoveď. Toto zistenie odôvodňujeme aj charakterom organizácií, z ktorých pochádzajú respondenti. Povolanie v oblasti školstva je náročné. Učitelia majú maximálnu pracovnú vyťaženosť, a preto by mali mať príkladnú starostlivosť, ktorá by zvýšila kvalitu ich pracovného života, ktorou by sa zvýšila atraktivita povolania a následný prísun odborníkov. Aspekty, ktoré ovplyvňujú kvalitu pracovného života prispievajú k výsledkom našich zistení a k vzájomným súvislostiam medzi nimi.

Tretia hypotéza sa nám potvrdila. Predpokladali sme, že predstava kvality pracovného života je odlišná od pracovnej reality. Výsledky nám potvrdili, že predstavy kvality pracovného života učiteľov v oboch organizáciách sú odlišné od ich reality. Respondenti uviedli nasledujúce oblasti: komunikácia a tolerancia, pracovné prostredie a materiálne vybavenie, vyššie spoločenské ohodnotenie, odbúranie byrokracie, zníženie pracovnej záťaže, poskytovanie príspevkov, zmena postoja žiakov k učeniu, možnosť väčšieho relaxu, väčší plat (tabuľka č. 23, graf č. 13). Medzi odpoveďami sme našli také, ktoré presne vystihujú myslenie pedagóga: „Kvalita pracovného života nie je v súlade s mojimi predstavami, ale povolanie robím rada, tak som si zvykla podmienky akceptovať.“

ZÁVER A ODPORÚČANIA PRE PRAX

Diplomová práca *„Kvalita pracovného života v oblasti starostlivosti o zamestnancov„*, sa zaoberá podrobnou analýzou dvoch organizácií v oblasti školstva. Hlavným prínosom je porovnanie foriem starostlivosti o učiteľov a zistenia, ktoré aspekty následne ovplyvňujú kvalita ich pracovného života.

Hlavným zdrojom rozvoja školstva, efektivity a zárukou kvality sú učitelia. Pre podávanie dobrého pracovného výkonu, motiváciu, zvýšenie kvality výučby a dosiahnutie cieľov je potrebné, aby zamestnanci mali vhodné pracovné podmienky a prostredie, kvalitné vzťahy na pracovisku, dosiahli spoločenské ohodnotenie, zlepšili sa možnosti rozvoja, znížila sa pracovná záťaž, aby boli finančne motivovaní a mohli viac relaxovať. Všetky tieto aspekty vo veľkej miere ovplyvňujú kvalitu pracovného života.

Práca je rozčlenená do piatich kapitol.

Prvá kapitola nám položila teoretické základy hlavnej problematiky našej práce definovaním pojmu riadenie ľudských zdrojov, jeho rozvojom v kontexte andragogiky, definovala hlavné funkcie riadenia ľudských zdrojov a nakoniec nám pomohla rozlíšiť špecifiká zamestnaneckých a pracovných vzťahov.

V Druhej kapitole našej práce sme sa venovali kľúčovému pojmu starostlivosť o zamestnancov. Popísali sme jeho definíciu, rozdelenie a jednotlivé formy. Ďalej sme si predstavili vzťahy k ostatným personálnym funkciám, ukotvenie v legislatíve a jej financovanie.

V tretej kapitole sme pomocou dostupných zdrojov spracovali problematiku kvality pracovného života. Venovali sme sa jej definícii a objasnili sme vzájomný vzťah starostlivosti o zamestnancov ku kvalite pracovného života (QWL).

Štvrtá časť je venovaná štúdiám problematiky kvality pracovného života učiteľov a následnej charakteristike obidvoch organizácií, v ktorých pomocou prieskumu zistíme úroveň starostlivosti v organizáciách.

Piata kapitola sa venuje prieskumu danej problematiky a následnej analýze a prezentácii zistených skutočností. Tieto skutočnosti sme overovali pomocou hypotéz.

Hypotéza - H1: Predpokladáme, že viac ako polovica respondentov vysloví spokojnosť s poskytovanou starostlivosťou sa nám čiastočne potvrdila. V šiestich položkách dotazníka 66% z celkového počtu účastníkov prieskumu vyslovilo spokojnosť s poskytovanou starostlivosťou. S ďalšími šiestimi položkami však vyslovili nespokojnosť.

Hypotéza– H2: Predpokladáme, že viac ako polovica respondentov vysloví názor, že poskytovaná starostlivosť napomáha k zlepšovaniu kvality pracovného života sa nám nepotvrdila. Z celkového počtu opýtaných 52% uviedlo, že nenapomáha, alebo nevedelo posúdiť, či poskytovaná starostlivosť napomáha pri zlepšovaní kvality pracovného života.

Hypotéza – H3: Predpokladáme, že predstava o kvalite pracovného života je odlišná ako pracovná realita respondentov sa nám potvrdila. Z celkového počtu respondentov má 77% odlišnú predstavu o kvalite pracovného života.

Pre organizácie sme na základe prieskumu a našich zistení navrhli tieto odporúčania pre zvyšovanie úrovne starostlivosti o zamestnancov a následne zlepšovanie kvality pracovného života:

- Všetci respondenti uvádzajú, že je potrebné zlepšovať pracovné podmienky učiteľov, vybavenosť škôl pomôckami, novými technológiami, kvalitným zariadením, vzhľadom na nedostatočné financovanie zo strany štátu by jednou z možností zlepšenia tejto situácie bola možnosť financovania pomocou peňažných prostriedkov z eurofondov po vypracovaní projektov.

- Väčšina respondentov požaduje zlepšiť sociálny program v organizáciách a tým priznávať výhody učiteľom v sociálnej, zdravotnej a kultúrnej oblasti. Z našich zistení vyplýva, že v oboch školách fungujú odborové organizácie, preto navrhujeme zlepšenie spolupráce s vedením škôl pre zlepšenie situácie.
- Viacerí respondenti požadujú zlepšenie morálneho ohodnotenia práce učiteľov, čím by sa zvýšil spoločenský status tohto povolania. Spôsob riadenia školy a stratégia manažmentu školy prispieva k väčšiemu, alebo menšiemu zviditeľneniu školy v územnosprávnej oblasti regiónu. Na druhej strane je tvorcom školskej politiky štát, ktorý nie je schopný momentálne riešiť túto situáciu riešiť v celospoločenskom meradle.
- Je potrebné zvýšiť platy učiteľov, pretože nové možnosti a perspektívy sebeuplatnenia a ponuka nových lukratívnejších príležitostí uplatnenia u učiteľov prispeli k ich dočasnému, alebo trvalému odchodu z rezortu. Za dôvod nízkeho ekonomického zabezpečenia škôl považujeme štátny rozpočet. Keďže učitelia, ktorí sú našimi respondentmi sú zamestnancami štátu, zlepšenie ich situácie závisí od spoločenskej a politickej situácie. Rastom plátov v rezorte školstva by sme okrem iného predišli fluktuácii a zvýšili atraktivitu povolania, z čoho vyplýva zvýšenie spoločenského statusu tohto povolania.
- Skvalitnenie možností profesijného rastu závisí od poskytnutia možností a podporovania tohto rozhodnutia vedením organizácie a v druhom rade od samotných učiteľov, ktorí sa chcú vzdelávať. Organizácia by im mala poskytnúť časový fond na vzdelávanie a dostupné prostriedky a pomôcky.
- Odstraňovanie nadbytočnej administrácie by prinieslo väčšiu motiváciu učiteľov na oblasť výchovne - vzdelávaciu a skvalitnilo by proces vyučovania.
- Zlepšovať medziľudské vzťahy v učiteľských zboroch pomôže zlepšenie komunikácie, tolerancie, spôsob vedenia organizácie, presnosť požiadaviek zo strany vedenia a v neposlednom rade firemná kultúra, ktorá vytvára klímu každej z našich organizácií.

ZOZNAM POUŽITEJ ČESKEJ LITERATURY A PRAMĚŇOV

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-0469-2

BARTÁK, Jan. *Skryté bohatství firmy*. Praha: Alfa Publishing, 2006, ISBN 80-86851-17-6

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. [Teoretické základy] Praha: Eurolex Bohemia, 2003, ISBN 80-86432-23-8

BLÁHA, Jiří. - MATEICIUS, Aleš. - KAŇÁKOVÁ, Zdenka. *Personalistika pro malé a střední firmy*. Brno: CP Books, 2005, ISBN 80-251-0374-9

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. [Základy moderní personalistiky] Praha: Management Press, 1998, ISBN 80-85943-51-4

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. [Základy moderní personalistiky] Praha: Management Press, 2005, ISBN 80-7261-033-3

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 3.vyd. Praha: Grada Publishing, 2007, ISBN 978-80-247-2202-3

KLUGEROVÁ, Jarmila.- PRÁZOVÁ, Irena.- VACÍNOVÁ, Tereza. *Jak vypracovat bakalářskou, diplomovou, rigorózní a disertační práci*. Praha: Univerzita J.A. Komenského, 2010, ISBN 978-80-7452-004-4

PALÁN, Zdeněk. *Základy andragogiky*. [Úvod do personalistiky] Praha: Vysoká škola J.A. Komenského, 2002, ISBN 80-86723-03-8.

PRŮCHA, Jan. *Učitel*. [Současné poznatky o profesi] Praha: Portál, 2002, ISBN 80-7178-621-7.

STÝBLO, Jiří. - URBAN, Jan, - VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Personalistika*
2007-2008. [Meritum] Praha: Aspi, 2007, ISBN 978-80-7357-239-6

ZOZNAM POUŽITEJ SLOVENSKEJ LITERATÚRY A PRAMEŇOV

BEŇO, Matej. *Učítelia v procese transformácie*. [Správa z výskumu] Ústav informácií a prognóz školstva. Pedagogické Spektrum, 2000, roč. 9, č. 7,8, s.3-30. ISSN 1335-5589

FUTEROVÁ, Helena. *Vzdelávanie ako predpoklad rozvoja, ale aj prežitia firmy v kríze*. Personálny manažment nielen pre personalistov. 2009, č. 4, s. 67-72. ISSN 1337-9437

KACHAŇÁKOVÁ, Anna. *Riadenie ľudských zdrojov*. [Ľudský faktor a úspešnosť podniku] Bratislava: SPRINT, 2003, ISBN 80-89085-22-9

KACHAŇÁKOVÁ, Anna, et al, *Personálny manažment*. Iura Edition, 2008, s. 190. ISBN 978-80-8078-192-7.

Kolektívna zmluva Gymnázia Jána Papánka na rok 2010. Bratislava: Gymnázium Jána Papánka, 2010.

Kolektívna zmluva Spojenej školy na rok 2010. Žilina: Spojená škola, 2010.

Smernica na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia žiakov v Spojenej škole. Žilina: Spojená škola, 2008.

Správa o výchovno-vzdelávacej činnosti, jej výsledkoch a podmienkach školy, školského zariadenia Spojenej školy za školský rok 2010/2011. Žilina: Spojená škola, 2011.

Školský vzdelávací program. Bratislava: Gymnázium Jána Papánka 2010.

Školský vzdelávací program. Žilina: Spojená škola 2010.

VALICA, M. *Ako ďalej v personálnej práci a v celoživotnom vzdelávaní učiteľov na Slovensku*. Pedagogické rozhľady. 2000, roč. 9, č.4, s. 5-11. ISSN 1335-0404

ZOZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJOV

First European Quality of Life Survey: *Quality of work and life satisfaction*.
[online] [cit.2011-11-19].

Dostupné na

WWW:

<<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/56/en/1/ef0656en.pdf>>

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému: *Kvalita pracovného života, produktivita a zamestnanosť v kontexte globalizácie a demografických zmien*. [Úradný vestník Európskej únie] [online]
[cit. 2011-11-19].

Dostupné na

WWW:<<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0157:0162:SK:PDF>>

Zákon č.152/1992 Z.z. *o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č.286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov*. [online]
1992 [cit.2011-10-19].

Dostupné na WWW:

<<http://www.zbierka.sk/default.aspx?sid=3&category=11>>

Zákon č. 460/1992 *Ústava Slovenskej republiky*. [online] [cit.2011-10-25]

Dostupné na

WWW:<<http://www.zbierka.sk/default.aspx?sid=3&category=11>>

Zákon č.311/2001 Z.z., *Zákonník práce v znení neskorších predpisov*. [online]
[cit.2011-10-25]

Dostupné na

WWW:

<<http://www.zbierka.sk/zz/predpisy/default.aspx?PredpisID=15893&FileName=01-z311&Rocnik=2001>>

Zákon č.257/2011, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z.z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.[online] [cit.2011-10-25].

Dostupné na: WWW:<<http://www.mosr.sk/data/files/2586.pdf>>

ZOZNAM OBRÁZKOV, GRAFOV, TABULIEK

Zoznam obrázkov

Obr.č. 1 Všeobecná úloha riadenia ľudských zdrojov.....	15
Obr.č. 2 Vzťahy personálnych činností a andragogiky	18

Zoznam grafov

Graf 1 Spojená škola - pohlavie respondentov.....	63
Graf 2 Gymnázium- pohlavie respondentov	64
Graf 3 Spojená škola – vek respondentov	65
Graf 4 Gymnázium - vek respondentov	65
Graf 5 Spojená škola – dĺžka praxe	66
Graf 6 Gymnázium– dĺžka praxe	66
Graf 7 Priestorové podmienky	70
Graf 8 Fyzikálne podmienky	70
Graf 9 Psychosociálne podmienky	71
Graf 10 Formy odmeňovania	76
Graf 11 Aspekty ovplyvňujúce kvalitu pracovného života	80
Graf 12 Čo si predstavujete pod pojmom kvalita pracovného života?.....	83
Graf 13 Predstavy QWL vo vzťahu k pracovnej realite respondentov	85

Zoznam tabuliek

Tab.č.1 Formy štúdia.....	47
Tab.č.2 Popis študijných a učebných odborov	52
Tab.č.3 Porovnanie prieskumnej vzorky respondentov podľa pohlavia	64
Tab.č.4 Porovnanie prieskumnej vzorky respondentov podľa veku	66
Tab.č.5 Porovnanie prieskumnej vzorky respondentov podľa dĺžky praxe	67
Tab.č.6 Stretli ste sa so starostlivosťou o zamestnancov vo vašej organizácii ?	68
Tab.č.7 Ako ste spokojní s pracovnou dobou ?.....	69
Tab.č.8 Ako ste spokojní s pracovným prostredím podľa súčasných podmienok ?	69
Tab.č.9 Je vo vašej organizácii dôležitý systém školení, informovanosti a dodržiavania BOZP zo strany zamestnávateľa ?	72

Tab.č.10 Ako hodnotíte podmienky rozvíjania vašich kompetencií ?	72
Tab.č.11 Ako hodnotíte možnosť stravovania počas pracovnej doby ?.....	73
Tab.č.12 Využívate v organizácií kultúrne, spoločenské alebo rekreačné akcie?	73
Tab.č.13 Ak nie, uveďte dôvod.	74
Tab.č.14 Poskytuje organizácia pomoc pri životných situáciách, ktoré súvisia z úmrtím, svadbou, alebo s narodením dieťaťa ?	74
Tab.č.15 Ako ste spokojný so starostlivosťou o prírodné prostredie a estetickou úrovňou priestorov organizácie ?	75
Tab.č.16 Poskytuje organizácia príspevok na stravovanie, alebo doplnkové pripoistenie ?	75
Tab.č.17 Akú formu odmeňovania poskytuje vaša organizácia ?.....	76
Tab.č.18 Ste spokojní s odmeňovaním ?.....	77
Tab.č.19 Ovplyvňuje kvalita pracovného života vaše fungovanie v súkromí ?	78
Tab.č.20 Uveďte aspekty, ktoré ovplyvňujú kvalitu vášho pracovného života	79
Tab.č.21 Starostlivosť, ktorá je v organizácií poskytovaná pomáha zlepšeniu kvality pracovného života ?.....	81
Tab.č.22 Čo si predstavujete pod pojmom kvalita pracovného života?.....	82
Tab.č.23 Aké sú vaše predstavy QWL vo vzťahu k vašej pracovnej realite? .	84

PRÍLOHA A – DOTAZNÍK

Vážená respondentka, vážený respondent

Dovoľujem si obrátiť sa na vás s prosbou o vyplnenie tohto dotazníka. Som študentkou 2. ročníka magisterského štúdia Univerzity Jana Amosa Komenského v Prahe.

Tento dotazník bol zostavený pre potreby spracovania diplomovej práce. Cieľom prieskumu je zistiť „Aká je predstava o kvalite pracovného života v oblasti starostlivosti o zamestnancov vo vzťahu k ich pracovnej realite.“ Tento dotazník má dve časti. Jedna je venovaná otázkam na tému starostlivosť o zamestnancov. Druhá časť je venovaná kvalite pracovného života. Na základe vašich odpovedí vykonám hodnotenie a analýzu dotazníkov.

Prosím vás o úprimnosť pri vyplňovaní, pravdivé odpovede majú pre moju ďalšiu prácu veľkú cenu. Výsledky budú slúžiť pre mapovanie vybranej oblasti. So všetkými údajmi a odpoveďami sa bude zaobchádzať absolútne dôverne a výsledky budú úplne anonymné. Vopred vám ďakujem za vašu ochotu a odpovede.

Bc. Kmetíková Margita

Základné údaje

Vek: a) 25-35
b) 35-45
c) 45-55
d) 55-

Pohlavie: Muž
Žena

Prax v danom zameraní

(roky):.....

1. Stretli ste sa so starostlivosťou o zamestnancov vo vašej organizácii?

- a) Áno
- b) Nie

2. Ako ste spokojní s pracovnou dobou ?

- a) Som veľmi spokojný
- b) Som menej spokojný
- c) Som nespokojný

3. Ako ste spokojní s pracovným prostredím podľa súčasných podmienok?

A. priestorové - budovy, nábytok, zariadenie

- a) Som veľmi spokojný
- b) Som menej spokojný
- c) Som nespokojný

B. fyzikálne – farebná úprava, osvetlenie, teplota, hluk

- a) Som veľmi spokojný
- b) Som menej spokojný
- c) Som nespokojný

C. psychosociálne – kontakt so spolupracovníkmi, medziľudské vzťahy,

- a) Som veľmi spokojný
- b) Som menej spokojný
- c) Som nespokojný

4. Je vo vašej organizácii dôležitý systém školení, informovanosti a dodržiavania BOZP zo strany zamestnávateľa?

- a) Áno, je veľmi dôležitý
- b) Je dôležitý, ale bez priameho ohrozenia
- c) Je menej dôležitý

5. Ako hodnotíte podmienky rozvíjania vašich kompetencií ?

- a) Veľmi dobre
- b) Dobre
- c) Dostačujúco
- d) Nedostačujúco

6. Ako hodnotíte možnosť stravovania počas pracovnej doby?

- a) Veľmi dobre
- b) Dobre
- c) Dostačujúco
- d) Nedostačujúco

7. Využívate v organizácii kultúrne alebo rekreačné akcie?

- a) Áno
- b) Nie

8. Ak nie, uveďte prosím dôvod

- a) Neexistujú
- b) Nie som informovaný
- c) Nedostatok času

9. Poskytuje organizácia pomoc pri životných situáciách, ktoré súvisia s úmrtím, svadbou, s narodením dieťaťa?

- a) Áno
- b) Neviem
- c) Nie

10. Ako ste spokojný so starostlivosťou o prírodné prostredie a estetickou úrovňou priestorov organizácie?

- a) Dobre
- b) Dostačujúco
- c) Nedostačujúco

11. Poskytuje organizácia príspevok na stravovanie, alebo doplnkové pripoistenie?

- a) Áno
- b) Nie

12. Akú formu odmeňovania poskytuje vaša organizácia? (uved'te viac možností)

- a) Finančná odmena
- b) Príspevok na svadbu
- c) Príspevok pri narodení dieťaťa
- d) Dar pri jubileu
- e) Neviem

13. Ste spokojní s odmeňovaním ?

- a) Áno
- b) Nie

14. Čo si predstavujete pod pojmom kvalita pracovného života?

.....

.....

.....

.....

15. Ovplyvňuje kvalita pracovného života vaše fungovanie v súkromnom živote?

- a) Áno
- b) Z časti áno
- c) Nie

16. Uved'te možnosti, ktoré ovplyvňujú kvalitu vášho pracovného života (uved'te viac možností)

- a) Štýl vedenia ľudí a komunikácia
- b) Dobré pracovné prostredie
- c) Dostupnosť a dostatok pomôcok a potrieb pre vyučovanie
- d) Motivácia formou odmeňovania
- e) Spoločenské ohodnotenie
- f) Možnosť participácie na rozhodovaní
- g) Možnosť kvalitného rozvoja
- h) Plat
- i) Medziľudské vzťahy
- j) Pracovná záťaž (správanie žiakov)

17. Starostlivosť, ktorá je v organizácii poskytovaná pomáha zlepšeniu kvality pracovného života?

- a) Áno
- b) Z časti áno
- c) Neviem posúdiť
- d) Nepomáha

18. Aké sú vaše predstavy o kvalite pracovného života vo vzťahu k vašej pracovnej realite?

.....

.....

.....

.....

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Meno autora: Bc. Margita Kmetíková

Odbor: Andragogika – vzdelávanie dospelých

Forma štúdia: kombinované

Názov práce: Kvalita pracovného života v oblasti starostlivosti
o zamestnancov.

Rok: 2012

Počet strán textu bez príloh: 99

Celkový počet strán príloh: 5

Počet titulov slovenskej literatúry a prameňov: 11

Počet titulov českej literatúry a prameňov: 11

Počet internetových zdrojov: 6

Vedúci práce: Doc. Ing. Stanislav Prečuch, CSc