

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLOMOUC

Kabinet profesní přípravy

Dagmar Běliková

**Psychologické a sociologické aspekty řízení
lidských zdrojů**

Psychological and Sociological Aspects of Human
Resource Management

Bakalářská práce

Vedoucí práce: PhDr. Dana Pokorná, Ph.D.

OLOMOUC 2012

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně a použil jen uvedené informační zdroje.

Olomouc

vlastnoruční podpis

Děkuji PhDr. Daně Pokorné, Ph.D. za odborné vedení bakalářské práce. Dále děkuji firmě Vetropack Moravia Glass, a.s., paní ing. Lence Křížkové a závodní lékařce za poskytnutí informací.

Obsah

ÚVOD	6
1 PSYCHOLOGIE PRÁCE.....	9
1.1 PSYCHOTECHNIKA	9
1.2 SOCIÁLNÍ PSYCHOLOGIE PRÁCE – HUMAN RELATIONS	10
1.3 INŽENÝRSKÁ PSYCHOLOGIE A ERGONOMIE	10
2 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ	11
2.1 PROSTOROVÉ A FUNKČNÍ ŘEŠENÍ PRACOVIŠTĚ	12
2.2 FYZICKÉ PODMÍNKY PRÁCE	14
2.2.1 Osvětlení	14
2.2.2 Hluk	14
2.2.3 Barevné řešení pracoviště	17
2.2.4 Mikroklimatické podmínky	19
2.2.5 Další podmínky na pracovišti	22
2.3 SPOLEHLIVOST PRACOVNÍHO VÝKONU A BEZPEČNOST PRÁCE	22
2.3.1 Spolehlivost pracovního výkonu	22
2.4 BEZPEČNOST PRÁCE	23
2.5 CHOROBY Z POVOLÁNÍ	25
3 REŽIM PRÁCE A ODPOČINKU	27
4 PRACOVNÍ ČINNOSTI.....	30
4.1 ANALÝZA PRACOVNÍ ČINNOSTI	30
4.2 PROFIL PRACOVNÍHO MÍSTA	32
4.3 PRACOVNÍ ZPŮSOBILOST, KVALIFIKACE A KOMPETENCE PRACOVNÍKŮ	34
4.4 PRACOVNÍ VÝKON	38
4.5 SPOKOJENOST V PRACOVNÍM PROCESU	41
5 MOTIVACE K PRACOVNÍK VÝKONŮM.....	43
6 MEZILIDSKÉ VZTAHY NA PRACOVIŠTI.....	47
7 POPIS FIRMY	50
8 DĚLNÍK VE SKLÁŘSKÉ VÝROBĚ – OBSLUHA PALETIZÁTORU ..	52

8.1	PRACOVNÍ ČINNOST:	52
8.2	KATEGORIZACE PRÁCE	53
8.3	HLUK	53
8.4	OCHRANNÉ NÁPOJE	54
8.5	BAREVNÉ ŘEŠENÍ	56
8.6	PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ – REŽIM PRÁCE A ODPOČINKU	56
8.7	BEZPEČNOST PRÁCE	57
8.8	KVALIFIKAČNÍ POŽADAVKY	58
8.9	SOCIÁLNÍ PROGRAM A ODMĚNY PRO ZAMĚSTNANCE	58
8.10	VZTAHY NA PRACOVIŠTI	59
ZÁVĚR		61
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY		66
SEZNAM OBRÁZKŮ		69
SEZNAM TABULEK		70
SEZNAM PŘÍLOH		71
PŘÍLOHY		72

Úvod

„Aby vás práce bavila, potřebujete pro ni být fyzicky a psychicky zdatní, nesmí jí být příliš moc a musíte mít pocit, že jste úspěšní.“ John Ruskin¹

Tento citát mám možnost pocítit a zhodnotit z vlastní zkušenost. V únoru to byl rok, co jsem si začala při studiu přivydělávat dlouhodobou brigádou v Olomouci a mám tedy tu možnost poznat, jak na mě osobně působí pracovní prostředí. Když bych měla vyjmenovat z vlastní zkušenosti, co všechno toto téma obsahuje, první, co mě napadá, jsou schopnosti a předpoklady pro mou práci. Pracuji ve wellness centru. To znamená každodenní práce s lidmi. Předpoklady jsou tedy komunikativnost, zájem nebo také vzdělání v oboru a zodpovědnost. Fyzicky namáhavá práce to není, zvládne ji tedy téměř každý. Podmínka je věk nad 18 let. Na co je moje práce náročnější, je psychika. Denně se potkám s několika lidmi, s kterými probírám jejich stravovací návyky a na konci dne jsem opravdu psychicky unavená.

Pokud vezmu samotné pracovní prostředí v mé práci, nejvíce na mě působí samotné pracovní prostředí a také pracovní skupina a vztahy v ní. Pracuji v jedné velké místnosti u pracovního stolu. V této místnosti jsou dále maximálně 4 kolegyně (ve firmě pracuje 90% žen), každá u svého stolečku. I když máme volnou pracovní dobu a všechny 4 se tam potkáme málo kdy, jsou pro mě vztahy na pracovišti velmi důležité.

Dalším důležitým faktorem je rozhodně možnost uplatnění, finanční ohodnocení, motivace k práci a také možnosti dalšího ať už osobního nebo kariérního růstu.

Jelikož se mě toto téma přímo týká a zajímá mě, vybrala jsem si prostředí skláren, které mě zaujalo z důvodu přísných hygienických podmínek a také z důvodu fyzické náročnosti. Sklářny mají v Kyjově dlouholetou tradici. Sklo se zde vyrábí již od roku 1883. Firma zaměstnává 450 zaměstnanců a ročně prodá zhruba 900 milionů kusů obalového skla.

V prostředí skláren jsou naprosto jiné pracovní nároky. Konkrétně tedy pozice dělníka ve sklářské výrobě – obsluha paletizátoru ve studeném provozu. Pokud tuto pozici srovnáme s aspekty, které jsem uvedla v mém pracovním prostředí, rozdíly jsou obrovské. Už samotné schopnosti a předpoklady jsou naprosto jiné. Práce je fyzicky namáhavá a má náročné pracovní prostředí. Dělník také pracuje s velkým množstvím strojů tudíž je zde velmi důležitá bezpečnost práce a zdraví pracovníků. U takto fyzicky

¹ RUSKIN, J., <<http://azcitaty.cz/john-ruskin/26151/>>

náročná práce je také důležitý režim samotné práce a nastavení odpočinku a přestávek. Ochranné pomůcky, jako jsou špunty do uší nebo bezpečnosti oblečení, hrají také velkou roli. Pokud se podíváme na pracovní prostředí, studený provoz skláren, je náročný na všechny aspekty pracovníka. Není to pouze hluk, ale také třísměnný provoz.

A právě jak pracovní prostředí, psychologie a sociologie práce dopadá na psychiku a spokojenost zaměstnance budu popisovat v mé bakalářské práci. Zjistím zásady podniku skláren, jaký mají zaveden systém řízení lidských zdrojů a k čemu směřují. Popíši a zhodnotím, jak tento systém působí na psychiku každého jednotlivce a poté skupiny.

V teoretické části bude důsledný popis firmy vzhledem na pracovní výkony ve výrobě. Jaké materiály, postupy, technologie, suroviny a procesy sklárny používají. Dále bude následovat popis pracovního prostředí podle odborné literatury. Na teoretickou část bude navazovat v praktické části srovnání se zavedeným systémem skláren, vyhodnocení rozdílů teorie a skutečnosti v podniku a dopad skutečného pracovního prostředí na zaměstnance. Kvůli obsáhlému tématu této práce, zdůraznění všech hygienických podmínek a nařízení vlády jsem překročila doporučené množství stránek.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Psychologie práce

„Psychologie je věda, zabývající se výzkumem chování a duševních procesů. (Atkinson, 2003). Zaměřuje se na podstatu, vznik a utváření (vývoji), fungování a ovlivňování lidské psychiky.“²

Psychika každého člověka z nás je zcela individuální. Psychika se skládá z vnitřních pocitů, ale také z okolí - jak na nás působí. Psychika může člověka velmi ovlivnit. Psychika je tvořena na základně vrozených a získaných dispozic, které dále v životě rozvíjíme podle různých aktivit. Psychika jedince se neustále mění a vyvíjí, ale nelze ji nijak zjistit, pouze na základně vnějších projevů jedince.³

Počátky psychologie práce jako samostatného oboru psychologie sahají na přelom 19. a 20. století. Psychologie práce nevznikla pouze jako reakce na pokrok v technologii a vývoji v psychologii, ale také jako pomocný nástroj pro zefektivnění výrobních procesů v podnikové praxi. Během vývoje psychologie práce se vytvořily 4 hlavní směry a etapy vývoje psychologie práce.⁴

1.1 Psychotechnika

V roce 1912 vydal psycholog Hugo Münsterberg knihu *Psychologie a hospodářský život*, která se stala základní knihou psychologie práce a organizace. V této knize byla rovněž poprvé zmíněna psychotechnika. Tento termín se dal volně překládat jako „technika uplatňování psychologie v hospodářském životě“. V současnosti je termín psychotechnika spojován hlavně s výběrem pracovníků. Původní pojetí psychotechniky však v sobě zahrnovalo několik oborů: diagnostiku schopností uchazečů o práci, výběr nejvhodnějšího z nich, jejich další vzdělávání, výcvik a výchovu, racionalizace práce a pracovních podmínek, provádění psychologických studií, analýz a rozborů práce.⁵

Psychotechnika vedla ke vzniku dnešní poradenské psychologie práce, která je jedním z dílčích oborů psychologie práce. Tento obor bývá označován také jako personální psychologie, protože klade důraz na celkový rozbor osobnosti člověka a na

² AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 36.

³ Srov. Tamtéž, s. 37.

⁴ Srov. Tamtéž, s. 39.

⁵ Srov. Tamtéž, s. 39.

další možnosti jeho rozvoje. Řeší také problémy psychologického výběru nových pracovníků nebo odborné posuzování schopností pracovníků.⁶

1.2 Sociální psychologie práce – human relations

Toto téma psychologie práce se zabývá mezilidskými vztahy v podniku a sociálním klimatem na pracovišti. Vznik a rozvoj tohoto oboru ovlivnil také vznik teorie lidských vztahů – human relations od amerického profesora Eltona Mayo z Harvardské univerzity. Během výzkumů tým E. Mayo nalezl různé faktory, které vedou ke zvýšení výkonu pracovníků. Vybraní lidé do výzkumu pocítovali uznání a díky tomu se zlepšili vztahy mezi pracovníky a také mezi pracovníky a mistrem, což vytvořilo zlepšení vztahů na pracovišti i v osobním životě. Díky těmto novým příznivějším vztahům bylo zjištěno u pracovníků vyšší uspokojení z práce. Jelikož se tyto výzkumy prováděly v továrně v malém městečku Hawthorn, nazývá se tento jev „hawthornský efekt“ a označuje pracovníky, kteří velmi usilovně pracují proto, že si vážící příležitosti pracovat na něčem ojedinělém, významném a zvláštním. Celkový význam těchto výzkumů dokázal, že celkovou výkonnost a spokojenost pracovníků ovlivňují také mezilidské vztahy na pracovišti, utvořené neformální sociální skupiny apod.⁷

1.3 Inženýrská psychologie a ergonomie

Zatímco psychologie se zabývá lidskou myslí a chováním, technika zlepšuje různé strojařské, elektronické a technické zařízení, tak inženýrská psychologie se zabývá lidskými vlastnostmi z hlediska jejich vztahu k pracovním strojům, zařízením a informačním technologiím. Inženýrská psychologie dnes čerpá i z jiných oborů, jako například kybernetika a teorie systémů. Cílem inženýrské psychologie je vytvořit optimální pracovní prostředí a podmínky, zvýšit kvalitu výkonu a zlepšit spolupráci zaměstnance s pracovním zařízením.⁸

Ergonomie je vědní disciplína zabývající se optimalizací lidské činnosti, a to hlavně správným pracovním prostředím. Cílem je, aby nástroje, nábytek, zařízení a celé pracovní místo odpovídalo pohybovým možnostem zaměstnanců. Jak má správně vypadat pracovní prostředí se budeme zabývat v další části bakalářské práce.⁹

⁶ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 36.

⁷ Srov. Tamtéž, s. 41-42.

⁸ Srov. Tamtéž, s. 43-44.

⁹ Srov. KOCIANOVÁ, R., *Personální činnosti a metody personální práce*, s. 44

2 Pracovní prostředí

Pracovní podmínky, ve kterých se pohybuje většina pracovníků, velmi ovlivňují chování pracovníků. Je to stále více řešené téma v psychologii práce a organizace, protože ovlivňuje spolehlivost pracovníků, jejich pracovní výkony a spokojenost v práci. S tím úzce souvisí také režim práce, odpočinku, ale také únava, která se ve výsledku odráží na jejich výkonu.¹⁰

Podle mého názoru je v tomto oboru mistr firma Google, která nejen velmi dbá na pracovní prostředí svých zaměstnanců, ale také na režim práce a odpočinku. Zaměstnanci mají volnou pracovní dobu a mohou během přestávek využívat například posilovnu, kulečnick, stolní fotbal, velké množství odpočinkových místností, navštívit lékaře, kavárny, restaurace, knihovny a další. Prostředí je také velmi barevně a originálně řešeno, vše pro maximální podporu kreativity u zaměstnanců.

Pracovní podmínky působí na psychickou a neurofyziologickou stránku pracovníka, jak z kladného tak ze záporného hlediska. Podmínky v pracovním prostředí také působí na zdravotní stav pracovníka.¹¹

„Podmínky pracovního prostředí zahrnují následující oblasti:

- Prostorové a funkční řešení pracoviště.
- Fyzické podmínky práce.
- Optimalizace techniky a pracovního prostředí.
- Bezpečnost práce.
- Organizační podmínky práce.
- Zdravotně-preventivní péče o pracovníky.
- Hygienické podmínky.
- Sociálně-psychologické faktory pracovního prostředí.“¹²

Pokud pracovní prostředí působí negativně na zdraví, výkon a spokojenost zaměstnance, členíme tyto podmínky do tří kategorií, na základě míry důsledků působení na pracovníka.¹³

1. „Nepříjemné pracovní podmínky.

¹⁰ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 116.

¹¹ Srov. Tamtéž, s. 116.

¹² AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 116.

¹³ Srov. Tamtéž, s. 116.

Nezpůsobují snížení pracovního výkonu, ale často mění postoj pracovníka k určité podnikové realitě.

2. Rušivé pracovní podmínky.

Mají za následek snížení pracovního výkonu. Mezi rušivé pracovní podmínky patří jednak faktory fyzického pracovního prostředí, např. nedostatečné osvětlení.

3. Škodlivé pracovní podmínky.

Jejich následkem je poškození organismu, např. zranění, popálení, otrava atd. Mezi škodlivé pracovní podmínky patří extrémní hluk, oheň, vysoké teploty, chemické látky.¹⁴

2.1 Prostorové a funkční řešení pracoviště

Prostorové a funkční řešení pracoviště jsou velmi důležité parametry pracovního prostředí. Pracovní prostory a pracovní místo pracovníka musí být funkčně řešeno s ohledem na co nejlepší využití pracovního prostoru.

Pro co nejlepší pracovní výkon musíme splňovat určité podmínky:¹⁵

- „Pracovní prostory.

Musí odpovídat antropometrickým charakteristikám pracovníků.

- Pracovní místo.

Musí být uspořádáno tak, aby pracovníkům zajišťovalo možnost účelně vykonávat pracovní pohyby.¹⁶

Aby pracovní místo plně vyhovovalo pracovníkovi a bylo správně funkčně řešeno, je nutné znát antropometrické údaje dané osoby, které využijeme pro efektivní navrhnutí pracovního místa. Mezi antropometrické údaje patří tělesná výška jak vsedě, tak vestoje, výška lokte vestoje, výška kolena a stehna vsedě a také dosah prostředního prstu ve vzpažení a předpažení. Když známe všechny potřebné údaje, můžeme efektivně řešit segmenty celého pracovního místa. Nejprve se musíme zaměřit na celkové prostorové uspořádání pracovního místa, jako je výška pracovní plochy při práci nebo také hodnoty, které někdy ovlivnit nemůžeme, což je šířka a výška místnosti, dveří a poloha oken. V dalším kroku plánování efektivního pracovního místa se zaměříme na technická zařízení. Do tohoto kroku můžeme zahrnout správné rozvržení rozměrů a

¹⁴ AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 116-117.

¹⁵ Srov. Tamtéž, s. 117.

¹⁶ AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 117.

tvary používaných technických zařízení, náradí, strojů, nástrojů apod. Ve třetím kroku bychom se měli zaměřit na nábytek. Zde opět stanovení správných rozměrů, tvarů, konstrukcí židlí, přizpůsobení pracovní plochy vzhledem k práci vestoje nebo vsedě. Čtvrtým a posledním krokem efektivního plánování pracovního místa jsou pomůcky a materiál. Jedná se o správné rozmístění pracovních pomůcek a zpracovaného materiálu.¹⁷

Na některých pracovištích může vzniknout problém, že jeden pracovní stůl mají dva zaměstnanci, popřípadě se na něm točí trojsměnný provoz. Pro každého pracovníka jsou důležité jiné nároky na pracovní prostředí, pořádek, uspořádání pomůcek apod. a mohou vznikat konflikty, mezi jednotlivými pracovníky. Na některých pracovištích vyžaduje práce jiné pracovní polohy vsedě než vestoje. V těchto náročných pracovních podmínkách je důležité zvolit specifický, zcela konkrétní režim na to konkrétní pracoviště. Zaměstnavatel může v těchto podmínkách zvolit například kratší pracovní dobu, střídání pracovních míst, zvýšenou intenzitu přestávek apod.¹⁸

Pokud má firma nastavené správné řízení lidských zdrojů, zabývá se i kulturou práce. Kultura práce představuje kombinaci vyšší produktivity práce a péči o člověka. Zlepšování kultury práce nám může dopomoci k výborným výsledkům v produktivitě práce, ale také ke spokojenosti, pracovní pohodě a pozitivnímu vztahu k práci pracovníka. Každý pracovník by měl mít navíc možnost si své pracovní místo upravit podle svých potřeb tak, aby se na něm cítil dobře. Tyto úpravy ale nesmí být v rozporu s bezpečností práce a ani by neměly narušovat a rozptylovat pracovníka.¹⁹

Na každého zaměstnance odpovídá i různě velká pracovní plocha, podle toho, jakou práci zaměstnanec vykonává. Každý zaměstnanec musí mít pro sebe 2 m² volné podlahové plochy a také 12 m³ volného vzdušného prostoru, ale pouze pro práci vykonávanou vsedě. Pokud zaměstnanec pracuje vstojе, připadá mu 15 m³ vzdušného prostoru. Pokud zaměstnanec provádí těžkou tělesnou práci, má nárok na 18 m³ vzdušného prostoru. Pokud zaměstnanec provádí práci trvale vsedě, musí být jeho pracovní prostor vybaven pracovním sedákem s nastavitelnou výškou sedáku a zádovou

¹⁷ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 117-119.

¹⁸ Srov. Tamtéž, s. 119.

¹⁹ Srov. Tamtéž, s. 120.

opěrkou. Pokud zaměstnanec provádí práci trvale vstoje, musí být jeho pracovní prostor vybaven sedadlem, pro krátkodobý odpočinek.²⁰

2.2 Fyzické podmínky práce

V pracovním prostředí na člověka působí různé faktory, které mohou ovlivnit spokojenost, pracovní pohodu, výkon pracovníka, ale také bezpečnost práce. Mezi fyzické podmínky patří osvětlení, hluk, barevné řešení pracoviště, mikroklimatické podmínky a v některých firmách také neionizující záření nebo elektromagnetické pole.²¹

2.2.1 Osvětlení

Pro pracovníka je důležité rovnoměrné osvětlení pracovní plochy. Osvětlení můžeme rozdělit na přirozené a umělé, které se dále dělí na celkové, místní a kombinované. U každého pracovního místa je řešení individuální. Na osvětlení pracovního místa má vliv také čistota, např. čistota oken, které mohou snížit úroveň osvětlení až o 60%. Nejvhodnější pro pracovníka je samozřejmě denní světlo, ale to není vždy možné využít, např. různé intenzity světla během dne a roku, průběh pracovního procesu atd. Před instalací osvětlení doporučuji nejprve odborný rozbor pracoviště.²²

Pokud na pracovní místo navrhne správnou skladbu osvětlení, můžeme dospět k vyšší produktivitě pracovníků, předcházet únavě očí a zlepšit pracovní pohodu. Pokud ale pracovník pracuje ve špatně osvětleném prostředí, může dojít k poklesu produktivity práce až o 30%. U umělého osvětlení si musíme dát pozor na intenzitu světla. Ta se udává v luxech a ve výrobních halách je udávána doporučená norma 150-200 luxů. Správné osvětlení by tedy mělo dopadat z levé strany a mírně dopředu, aby byl prostor rovnoměrně osvětlen a nevrhal stíny, které by mohli pracovníky rušit při práci.²³

2.2.2 Hluk

Hlukem nazýváme každý zvuk, který vzniká při jakékoliv lidské činnosti nebo provozu strojního zařízení. Zvukové podmínky obecně můžeme rozdělit na tři úrovně:

1. **Zvuková kulisa:**
 - slabé akustické podněty,
 - nejsou příliš intenzivní.

²⁰ Srov. Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších předpisů.

²¹ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 120.

²² Srov. Tamtéž, s. 120.

²³ Srov. Tamtéž, s. 121.

2. **Zvukové podněty:** -význam pro dorozumívání.
3. **Hluk:** -má nadměrnou intenzitu,
-působí rušivě.²⁴

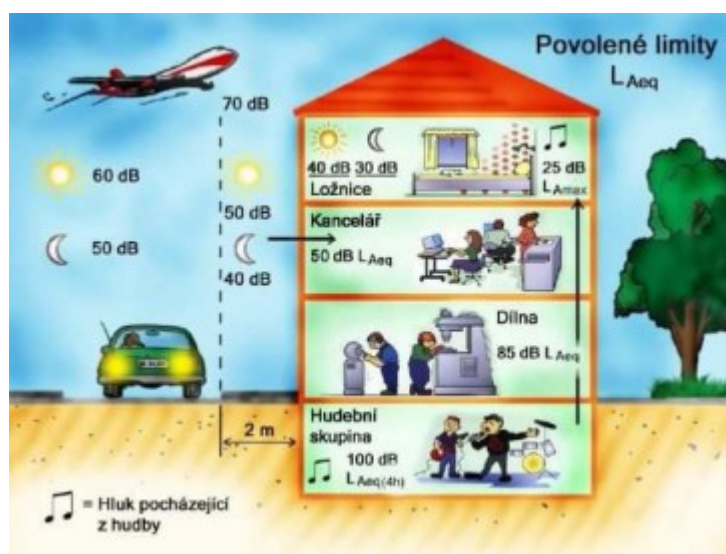
Jelikož je má bakalářská práce zaměřena na pracovní prostředí ve sklárnách, kde jsou zvukové podmínky náročné, budu se dále podrobněji zabývat pouze třetí úrovní, tedy hlukem.

V pracovním prostředí na pracovníky působí asi 40% hlukové zátěže, se zbytkem hlukové zátěže se setkáváme v mimopracovním prostředí, jako např. hluky související s bydlením (technické a sanitární vybavení) nebo také hluky související s trávením volného času (sportovní události, koncerty, atd.).²⁵

Hodnoty zvuku se udávají ve dvou fyzikálních veličinách:

1. V intenzitě, tedy decibelech (dB).

Intenzita hluku je důležitá z hlediska zdraví pracovníka a možného vzniku onemocnění a poruch sluchu. Zde hraje hlavní roli i to, zda je tento hluk pravidelnou součástí života, anebo se s ním setkává pouze někdy.²⁶



Obr. 1- Příklady vnímání zvuku člověkem v dB.²⁷

²⁴ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 124.

²⁵ Srov. KOLEKTIV PRACOVNÍKŮ SZÚ., *Zdroje hluku a jeho měření*,

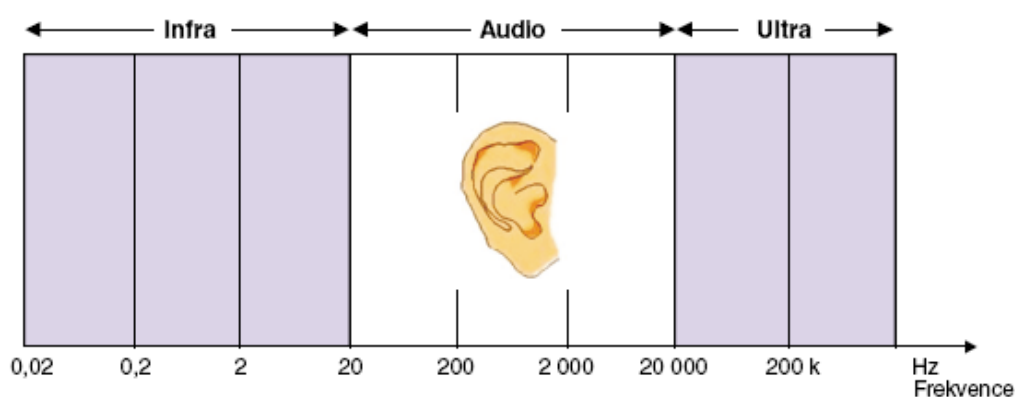
<<http://www.szu.cz/tema/zivotni-prostredi/zdroje-hluku-a-jeho-mereni>>

²⁶ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 124.

²⁷ *Respektuj právo na klid*, <<http://skrt.kam.vutbr.cz/?p=klid>>

2. Ve frekvenci, tedy herzích (Hz).

Člověk je schopen vnímat hodnoty od 20 do 20000 Hz. Zvuk o hodnotě nižší, než 20 Hz označujeme jako infrazvuk, hodnoty nad 20 000 Hz označujeme jako ultrazvuk. Ovšem lidské ucho není schopno ani jeden z těchto extrémních zvuků vnímat. Člověk mnohem lépe zvládá hluk o nižší frekvenci, jak o vyšší. Hluboké tóny jsou pro lidské ucho ze zdravotního hlediska lepší, než tóny vysoké.^{28 29}



Obr. 2 - Frekvenční (kmitočtová) charakteristika zvuku.³⁰

Pokud se podíváme do Sbírky zákonů č. 272 / 2011, Nařízení vlády ze dne 24. srpna 2011 o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací zjistíme, že limit ustáleného a proměnného hluku je 85 dB. Jenže pokud je pracoviště, na němž se vykonává práce náročná na soustředění a pozornost a navíc je toto pracoviště určeno k tvůrčí práci, je tento limit omezen na 50dB. Z těchto hodnot nám vyplývá, že stanovení povoleného limitu hluku na pracovišti je zcela specifické pro každé pracoviště.³¹

Pokud se v pracovním prostředí vyskytuje zvýšená hladina hluku, je potřeba řešit ochranu proti hluku. Možností řešení je několik. Jednak může dojít k úpravě z technologického hlediska (např. úprava strojů, zamezení šíření hluku do okolí), dále můžeme provést organizační opatření (např. protihlukové přestávky). Třetí možnosti jsou osobní ochranné pracovní pomůcky (např. zátky, přílby, ušní klapky).³²

²⁸ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 124.

²⁹ Srov. KOLEKTIV PRACOVNÍKŮ SZÚ., Hluk, <<http://www.szu.cz/tema/zivotni-prostredi/hluk>>.

³⁰ KOLEKTIV AUTORŮ, *Životní podmínky a jejich vliv na zdraví obyvatel Jihomoravského kraje*, <http://www.zubrno.cz/studie/00_obsah.htm>

³¹ Srov. Nařízení č. 272/2011 Sb. o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací.

³² Srov. KOLEKTIV PRACOVNÍKŮ SZÚ., *Prevence a ochrana před hlukem*, <<http://www.szu.cz/tema/zivotni-prostredi/prevence-a-ochrana-pred-hlukem>>.

Zaměstnavatelé mají dnes ze zákona povinnost pracovníkům, kteří pracují v nepřerušovaném hluku od 80 dB a impulzivnímu hluku od 135 dB, poskytovat ochranu proti hluku.³³



Obr. 3 – Ochranné špunty do uší.³⁴

2.2.3 Barevné řešení pracoviště

Barevné řešení pracovního prostoru také ovlivňuje pracovní pohodu a výkon jednotlivých pracovníků. Díky barvám se mohou pracovníci cítit lépe, mít více energie, radosti a naopak se můžou vyhnout únavě, depresi nebo nudě. V pracovním prostředí navíc barva splňuje funkce signalizace, orientace nebo působí na zlepšení světelných podmínek. Barevné odlišení předmětů nám může také zefektivnit práci nebo zvýšit bezpečnost práce. V některých případech je barevné provedení přímo normalizováno. Povinně podle normy bývají označovány zdroje nebezpečí a bezpečnostní opatření.³⁵

Podle Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci se změnami: 68/2010 Sb. se stanoví četnost malování na pracovišti do těchto 3 kategorií:

1. Na pracovišti bez technologického zdroje prachu a chemických látek a jiných zdrojů znečištění a jeho sanitárních a pomocných zařízení se provádí malování minimálně jednou za 8 let.
2. Na pracovišti s technologickým zdrojem prachu a chemických látek jako sekundárních produktů z technologického procesu a jiných zdrojů znečištění

³³ Srov. Nařízení č. 272/2011 Sb. o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací.

³⁴ Špunty do uší: E.A.R 4411, <<http://www.stavospol.cz/underwood/download/images/punty-do-u-e.a.r.jpg>>

³⁵ Srov. DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*, s. 231

a jeho sanitárních a pomocných zařízení se provádí malování minimálně jednou za 6 let.

3. Na pracovišti s technologickým zdrojem prachu a chemických látek jako nedílné součástí technologického procesu a jeho sanitárních a pomocných zařízení se provádí malování minimálně jednou za 2 roky.³⁶

Barevné řešení pracoviště, včetně použití různých odstínů, působí na psychiku pracovníků velmi odlišně. Různé skupiny barev, vytvářejí různé estetické obrazy. Pokud použijeme syté a tmavé barvy, pracovní prostor se opticky zmenší. Pokud v pracovním prostředí potřebujeme opačný efekt, tedy prostor opticky zvětšit, vymalujeme nevýraznými barvami, jako jsou světle modrá, béžová, atd. Optickým klamem nám můžou pomoci také pruhy. Pokud potřebuje prostor opticky zvětšit na výšku, použijeme na výmalbu pruhy svislé. Pokud ale chceme prostor opticky zvětšit do šířky, pruhy vymalujeme vodorovně.³⁷

Barevná typologie může pracoviště ovlivnit z několika hledisek. Modrá barva navozuje pocit chladu a uklidňuje, žlutá naopak navozuje pocit tepla až o dva stupně vyšší, než ve skutečnosti. Pozor by si měli dávat výrobní firmy, kde pracovníci pracují ve velkých výrobních halách. Na těchto místech se často vyskytuje šedá barva. Pracovníci pracující v pásových a automatických výrobních, kde je pracovní prostor navíc vymalován šedě, podávají nižší výkony, než pracovníci v barevně lépe řešených pracovištích. Bílá také není nejvhodnější, je to sice barva čistoty a nevinnosti, ale působí sterilně a bezcítěně.³⁸

Správnou čitelnost informačních tabulí, jako například dopravní značky nebo bezpečnostní tabule, taktéž ovlivňuje zvolená barevná kombinace. Nejlépe čitelná kombinace barev je modrá na bílé, za to nečitelná kombinace barev je černá na fialové. Ovšem barevné provedení bezpečnostních a dopravních značek předem udávají zákony České republiky.³⁹

³⁶ Srov. Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci se změnami: 68/2010 Sb.

³⁷ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 122-123.

³⁸ Srov. MLČOCH, Z., *Barvy a psychika – jak působí barvy na člověka*,
<<http://www.zbynekmlcoch.cz/informace/texty/zdravi/barvy-a-psychika-jak-pusobi-barvy-na-cloveka>>.

³⁹ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 122.

2.2.4 Mikroklimatické podmínky

Mikroklimatické podmínky na pracovišti spadají pod obor hygieny a fyziologie práce. Hodnoty jednotlivých položek jsou normativně stanoveny.⁴⁰

Mikroklimatické podmínky dělíme na tyto tři základní kategorie:

1. Teplota na pracovišti.

Nadměrné nebo nízké teploty na pracovišti jsou nevhodné nebo přímo škodlivé na lidský organismus. Pokud jsou teploty na pracovišti extrémně vysoké, působí nepříznivě na koordinaci pohybu, svalový výkon, duševní činnost, soustředění, myšlení, atd. Samozřejmě záleží na hmotnosti, výšce a zdravotním stavu jednotlivého pracovníka, ale také na fyzické namáhavosti dané činnosti a časovém intervalu, v jakém je pracovník těmto teplotám vystaven. Na pracovišti by se měla teplota pohybovat v rozmezí 20-28°C. Ve fyzicky náročné práci, jako je prostředí skláren, jsou požadavky nižší. Minimální, optimální a maximální hodnoty mikroklimatických podmínek na pracovišti jsou uvedeny v následující tabulce:⁴¹

Tab. 1 – Hodnoty mikroklimatických podmínek na pracovišti.⁴²

Třída práce	Energetický výdej (W.m ⁻²)	Operativní teplota t _o (°C)			Rychlost proudění vzduchu (m.s ⁻¹)	Relativní vlhkost vzduchu (%)
		t _o min.	t _o opt.	t _o max.		
I	≤ 80	20	22 ± 2	28	0,1 - 0,2	30 - 70
IIa	81- 105	18	20 ± 2	27	0,1 – 0,2	
IIb	106 – 130	14	16 ± 2	26	0,2 - 0,3	
IIIa	131 – 160	10 *	12 ± 2 *	26 *	0,2 - 0,3	
IIIb	161 – 200	10 **	12 ± 2 *	26 *	0,2 - 0,3	

Poznámka: Energetický výdej je vyjádřen ve W na 1 m² tělesného povrchu.

* Z hlediska energetického výdeje není práce celosměnově únosná pro ženy.

** Z hlediska energetického výdeje není práce celosměnově únosná pro muže

⁴⁰ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 126.

⁴¹ Srov. Tamtéž, s. 126.

⁴² Srov. Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších předpisů.

V nařízení vlády č. 361/2007 Sb. jsou stanoveny podmínky, za jakých musí zaměstnavatel poskytnout pracovníkovi zdarma ochranné nápoje. Povinnost poskytnout zdarma ochranné nápoje začínají na teplotě 26°C a energetickém výdeji vyšším, jak 106 W.m². Jako příklad je to ruční svařování, soustružení, strojové vrtání a obecně práce v horkých provozech, jako jsou sklárny. Dále mají pracovníci nárok na ochranné nápoje v případě ztráty tekutin potem a dýcháním vyšší než 1,25 l a také při trvalé práci v prostředí hodnoceném podle zákona do kategorie č. 4. Rozdělení kategorií podle Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, se dělí do pěti tříd. Celé rozdělení naleznete v příloze č. 1.^{43 44}

Z tabulky jsem vybrala pouze kategorii Iib., kterou splňuje dělník ve sklářské výrobě.

Tab. 2 – Třída práce Iib.⁴⁵

Třída práce	Druh práce	M (W.m-2)	Ztráta tekutin litr / 8 hod. směna
II b	Práce spojená s řízením nákladního vozidla, traktoru, autobusu, trolejbusu, tramvaje a některých drážních vozidel a práce řidičů spojená s vykládkou a nakládkou. Převažující práce vstojí s trvalým zapojením obou rukou, paží a nohou - dělnice v potravinářské výrobě, mechanici, prodavači, lakýrníci dělníci v ocelárně, valčíři hutních materiálů, strojní opracování a montáž středně těžkých dílců, práce na ručním lisu., svařování, soustružení, strojové vrtání, tažení nebo tlačení lehkých vozíků, práce vstojí s trvalým zapojením obou rukou, paží a nohou spojená s	106-130	1,4

⁴³ Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

⁴⁴ Horko a ochranné nápoje při práci, <http://mzcr.cz/en/obsah/horko-a-ochranne-napoje-pri-praci_2014_5.html>

⁴⁵ Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

přenášením břemen do 10 kg.		
-----------------------------	--	--

2. Vlhkost a proudění vzduchu.

„Relativní vlhkost vzduchu vyjadřuje míru nasycení vzduchu vodní parou.“⁴⁶

Vlhkost a proudění vzduchu úzce souvisí s teplotou. Špatné proudění vzduchu může způsobit pracovníkovi mnohé zdravotní následky. Určitě každý zná bolest za krkem, či nachlazení z důvodu průvanu. Nařízení vlády č.178/2001 Sb. uvádí rychlost proudění vzduchu pro IIb kategorii 0,2-0,3 m/s a 30-70 % relativní vlhkost vzduchu.⁴⁷

3. Znečištění ovzduší – prach, chemické výpary.

Ve výrobních halách výrobních podniků se pracovníci často setkávají s prašným prostředím a v některých případech i s chemickými výpary. Velmi škodlivě na lidský organismus působí prach. Podle stupně, jak působí na lidský organismus, rozdělujeme prach do třech kategorií. Do první kategorie zařadíme prach s fibrogenním účinkem, jako je křemen, grafit, koks apod., který po vdechnutí vyvolává zánět v plicní tkáni – silikózu. Do druhé kategorie spadá prach s převážně dráždivým účinkem, jako je bavlna, peří, len a mouka. Třetí kategorie je prach s nespecifikovaným účinkem, do této kategorie patří cement, škvára a vápenec. Podle Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci se změnami: 68/2010 Sb., ve kterém se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších předpisů, jsou přípustné expoziční limity prachu PEL v mg.m³ a jsou to časově vážené průměry koncentrací za pracovní směnu.⁴⁸

„PEL (přípustný expoziční limit) - celosměnový časově vážený průměr koncentrací plynů, par nebo aerosolů v pracovním ovzduší, jimž mohou být podle současného stavu znalostí vystaveni zaměstnanci při osmihodinové pracovní době, aniž by u nich došlo i při celoživotní pracovní expozici k poškození zdraví, k ohrožení jejich pracovní schopnosti a výkonnosti.“⁴⁹

⁴⁶ DVOŘÁKOVÁ, Z., *Management lidských zdrojů*, s. 232.

⁴⁷ Srov. MATHAUSEROVÁ, Z., Mikroklimatické podmínky vnitřního prostředí pracovišť, <<http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/mikroklimaticke-podminky-vnitriho-prostredi-pracovist?highlightWords=proud%C4%9Bn%C3%AD>>.

⁴⁸ Srov. HOLLEROVÁ, J., Prašnost na pracovišti, <<http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/prasnost-na-pracovisti-1>>.

⁴⁹ HOLLEROVÁ, J., Prašnost na pracovišti, <<http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/prasnost-na-pracovisti-1>>.

Pokud se podíváme na znečištění chemickými výpary, jedná se o látky toxické z organické a anorganické chemie. Za nejnebezpečnější jsou považovány chemické karcinogeny a mutageny. Ze zákona jsou stanoveny nejen příslušné expoziční limity, ale také hodnoty nejvyšší přípustné koncentrace. Vyšší hodnoty už zakazují pracovníkovi provádět práci, ani v minimálním časovém horizontu.⁵⁰

2.2.5 Další podmínky na pracovišti

Podle kategorizace práce ze zákona č.258/2000 Sb. patří ještě další činitele mezi fyzické podmínky. Jsou to: vibrace, neionizující záření a ionizující záření. Jako prevenci proti šíření vibrací může zaměstnavatel zakoupit speciální antivibrační nářadí neb odpružená sedadla. Pokud to režim práce umožňuje, je řešení také častější střídání pracovníků na více pracovištích. Snižování hluku na pracovišti zaměstnavatelem působí také jako prevence proti šíření vibrací.⁵¹

2.3 Spolehlivost pracovního výkonu a bezpečnost práce

Až v 80 % případů jsou nehody, úrazy a chybná výroba ovlivněny lidským faktorem. Z toho důvodu je důležité dbát na spolehlivost lidského jednání a pracovního výkonu.⁵²

2.3.1 Spolehlivost pracovního výkonu

Pracovní výkon, spolehlivost pracovního výkonu i bezpečnost práce v dnešní době ve velké míře ovlivňuje rychlý vývoj pracovních prostředků a techniky. Tento rozdíl si nejvíce uvědomíme, pokud se zeptáme bývalých zaměstnanců, dnes již v důchodovém věku, jak práce a pracovní technika vypadala před 20, 30 nebo 40 lety.⁵³

Mimořádné události, jako jsou úrazy, nehody nebo provozní poruchy působí negativně na psychiku zaměstnanců. Nejedná se pouze o materiálové a časové ztráty. Poškození zdraví, které společně s prožitým traumatem může i dlouhodobě negativně působit na psychiku pracovníka.⁵⁴

Po výzkumech zaměřených na sklon pracovníka k úrazu (Bureš, 1981), se dospělo k závěru, že rozložení úrazů mezi jednotlivé pracovníky je značně

⁵⁰ Srov. DVORÁKOVÁ, Z., *Management lidských zdrojů*, s. 233.

⁵¹ Srov. JANDÁK, Z., *Vibrace přenášené na člověka*, <<http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/vibrace-prenasene-na-cloveka?highlightWords=vibrace>>

⁵² Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 136.

⁵³ Srov. Tamtéž, s. 136.

⁵⁴ Srov. Tamtéž, s. 137.

nerovnoměrné. I další výzkumy přišly k závěru, že sklon k úrazům zaměstnanců může zaměstnavatel nejvíce ovlivnit správným výběrem pracovníků a jejich dostatečným výcvikem.⁵⁵

2.4 Bezpečnost práce

Již od 19. století se podniky věnují bezpečnosti při práci. Proti úrazům a nehodám může zaměstnavatel bojovat správným výběrem pracovníků, kvalitní a odbornou přípravou, dostatečně obsáhlými a podrobnými bezpečnostními předpisy, dodržáním všech zásad ergonomie strojů, ale také pořádkem a čistotou na pracovišti. Dále by zaměstnavatel neměl podceňovat nutnost pravidelných a doplňujících školení pro pracovníky. Výhod plynoucích z lepšího opatření při ochraně zdraví a bezpečnosti práce pracovníků je několik. Projeví se v nižší absenci pracovníků v pracovní neschopnosti, vyšší produktivitou práce, nižšími náklady spojenými s úrazy a případnými soudními spory, ale také v lepší morálce pracovníků. Například firma Rolls Royce se rozhodla investovat do ochrany zdraví svých pracovníků a díky tomuto kroku ušetřila 330 milionů korun v důsledku snížení absence pracovníků v pracovní neschopnosti. Ochranu zdraví a prevenci poškození zdraví tvoří dva prvky:^{56 57}

Pracovní lékařství

Pracovní lékařství je specializovaný obor zabývající se diagnózou a prevencí pracovních rizik při práci. Dále se zabývá už samotných poškozením zdraví a stresem, které vznikli i přes preventivní ochranu.⁵⁸

Pracovní hygiena

Pracovní hygiena se zabývá měřením a kontrolou rizik v pracovním prostředí. Tomuto oboru se nejvíce věnují chemici, inženýři a ergonomové.⁵⁹

Mezi hlavní úkoly bezpečnosti práce patří systematické získávání údajů o podmínkách na pracovišti, seznamování pracovníků s případnými riziky a ochranná preventivní činnost. V dnešní době se pozornost zaměřuje na zvyšování bezpečnosti strojů a zařízení, na bezpečnost práce pracovníků, ale také na výzkum příčin selhání lidského faktoru. Lidský faktor je totiž nejslabším a nejméně spolehlivým článkem

⁵⁵ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 137.

⁵⁶ Srov. ARMSTRONG, M., STEPHENS, T., *Management a leadership*, s. 672-673.

⁵⁷ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 137.

⁵⁸ Srov. ARMSTRONG, M., STEPHENS, T., *Management a leadership*, s. 671.

⁵⁹ Srov. Tamtéž, s. 671.

pracovního procesu. V dnešní době už nestačí pouze pracovníky informovat o správných postupech, aby se chovali bezpečně. Jsou zapotřebí dílčí kontroly a interní inspekce. Pokud srovnáme Českou Republiku s Evropskou unií, je četnost pracovních úrazů ještě stále vyšší, než je tomu u řady méně vyspělých států v Evropské unii. Oproti tomu například Belgie, Francie, či Finsko vykazují zhruba o čtvrtinu větší četnost pracovních úrazů než ČR. Španělsko vykazuje dokonce dvakrát vyšší četnost než ČR.⁶⁰

Problematiku bezpečnosti práce mají u nás na starosti instituce Český ústav bezpečnosti práce a Výzkumný ústav bezpečnosti práce. Kontrolu nad dodržováním všech bezpečnostních předpisů provádí Inspektorát bezpečnosti práce, státní odborný dozor vykonává Institut technické inspekce. Ochrana zdraví a bezpečnost při práci se řídí podle směrnic Evropské unie.⁶¹

Pokud chceme zjistit přesnou míru úrazovosti a výskytu úrazů, pomůžou nám k tomu tyto dva vzorečky pro jejich výpočet:

Míra úrazovosti	Míra výskytu
$\frac{\text{počet úrazů} \times 100\ 000}{\text{počet odpracovaných hodin}}$	$\frac{\text{počet úrazů} \times 1000}{\text{průměrný počet pracovníků v období}}$

Evropská komise v roce 2007 zveřejnila novou strategii pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Tato strategie byla zaměřena na období 2007 – 2012 a měla za úkol snížit výskyt pracovních úrazů v rámci Evropské unie o 25 % na každých 100 000 pracovníků. Značná část pozornosti nové strategie byla věnována evropským malým a středním podnikům, ve kterých dochází k 90 % smrtelných a 82 % všech pracovních úrazů. Zda ambiciózní cíl stanovený Evropskou unií naplní také Česká Republika, se dozvíme až z oficiálních statistických výsledků v roce 2013.⁶³

⁶⁰ Srov. PLÍVOVÁ, V., *Pracovní úrazovost v roce 2010*,

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/10949/pracovni_urazovost_v_roce_2010.pdf>

⁶¹ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 139-140.

⁶² Srov. ARMSTRONG, M., STEPHENS, T., *Management a leadership*, s. 680.

⁶³ Srov. SVOBODOVÁ, L., *Snížíme do roku 2012 pracovní úrazovost o 25 % a naplníme tak ambiciózní cíl stanovený EU?*, <http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/pu201225.html>

2.5 Choroby z povolání

Nemoc z povolání představuje onemocnění, které vzniklo během výkonu samotné pracovní činnosti nebo působením nepříznivých pracovních podmínek. Možné příčiny vzniku nemoci z povolání mohou být z důvodu technologie výroby, kvůli nepříznivému pracovnímu prostředí nebo díky vlivu sociálního prostředí. Jako příčina vzniku nemoci v technologii výroby může být považována například vnučená pracovní poloha, která může vést k onemocnění páteře a hybného ústrojí. Za faktory nepříznivého pracovního prostředí považují vysokou teplotu, špatné podmínky vidění nebo průvan. Špatný vliv sociálního prostředí, konflikty v pracovních vztazích a stres na pracovišti mohou vést až k duševním poruchám a k vzniku neurózy.⁶⁴

Kvůli hodnocení vlivu práce na zdraví je nutné práci kategorizovat. Právě kategorizace práce je hlavním nástrojem pro hodnocení vlivu práce a pracovního prostředí na zdraví pracovníka. Tato kategorizace práce je povinná ze zákona a legislativně jsou upraveny i podmínky kategorizace. Povinnost kategorizovat práci nemají pouze zaměstnavatelé, ale také ti, kdo vykonávají práci sami nebo s rodinnými příslušníky. Kategorie jsou celkem čtyři a každá odpovídá rizikivosti práce. Kategorie se dělí podle předem stanovených podmínek. Čtvrtá kategorie je nejvíce riziková. Pokud zaměstnavatel kategorizuje práci do kategorie 3 nebo 4, je povinen podat žádost na zařazení do této kategorie na krajskou hygienickou stanici. Zaměstnanci hygienické stanice, odbor hygieny práce, osobně navštíví a zhodnotí pracoviště a na základě všech skutečností vydá Rozhodnutí o zařazení pracoviště do příslušné kategorie 3 nebo 4. Rozhodnutí obsahuje kategorizaci pracoviště, přesně stanovuje požadavky na zdravotní stav pracovníků při vstupní prohlídce, časové úseky periodických preventivních prohlídek a jejich náplň, včetně odborného vyšetření. Práce kategorie 3 a 4 jsou podle zákona označovány jako riziková práce. Ve výjimečných případech může být riziková práce také druhá kategorie, pokud takto rozhodne orgán Krajské hygienické stanice.⁶⁵

Podle údajů ze Státního zdravotního ústavu z roku 2006 se podle odborné specifikace rozlišuje asi 200 nemocí z povolání. Podle nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kde se stanoví seznam nemocí z povolání, jsou nemoci rozděleny do šesti kategorií:

⁶⁴ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 140-141.

⁶⁵ Srov. ŠAMÁNEK, J., *Kategorizace prací*, <<http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/kategorizace-praci?highlightWords=kategorizace>>.

Nemoci z povolání:

- způsobené chemickými látkami (olovo, rtuť, arzén),
- způsobené fyzikálními faktory (ionizující, tepelné nebo elektromagnetické záření, hluk),
- týkající se dýchacích cest a plic,
- kožní,
- přenosné a parazitární,
- způsobené ostatními faktory a činiteli.⁶⁶

Některé firmy v dnešní době zavádějí tzv. programy podpory zdraví na pracovišti. Tato aktivita není povinná, ale zaměstnavatelé již dávno zjistili, že pokud se zaměří na zlepšení zdravého životního stylu na pracovišti, dosáhnou tím zlepšení spokojenosti a zdraví pracovníků, snížení pracovní neschopnosti a celkovému nárůstu produktivity práce. Jako příklad uvádím programy pro zvládání stresu, kurzy osobního rozvoje, nekuřácké programy, prevenci a kontrolu obezity nebo zvyšování pohybové aktivity.⁶⁷

⁶⁶ Srov. Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., ze dne 15. listopadu 1995, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

⁶⁷ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 141.

3 Režim práce a odpočinku

Únava, režim práce a odpočinku, jsou další významné faktory, které působí na psychiku pracovníka. Únava pracovníka ovlivňuje jeho spolehlivost a výkonnost. Pokud navíc zaměstnavatel chce předejít stereotypu práce a zvýšit motivaci pracovníků, musí dobře naplánovat režim práce a odpočinku. Přestávky během pracovní doby pozitivně ovlivňují právě spolehlivost a výkonnost pracovníka, snižují jednotvárnost práce a zvyšují pracovní motivaci pracovníků. Rozlišujeme několik druhů únavy: nervová, svalová, smyslová a duševní. Různé pracovní činnosti přinášejí různé typy únav. Lékař, který celý den pracuje v ordinaci, bude mít únavu nervovou a duševní. Naopak dělník ve sklárnách bude mít únavu svalovou a smyslovou. Pocit únavy ale závisí na subjektivním vnímání únavy. Záleží na fyzické a psychické odolnosti jednotlivého pracovníka. Pokud pracovník dlouhodobě vykonává činnost, která způsobuje snížení výkonnosti, vznikají u něho mentální bloky. Na tento problém by si měl dávat zaměstnavatel pozor, neboť mentální bloky se vyznačují zvýšeným výskytem chyb.⁶⁸

Pokud pracovník dlouhodobě překonává únavu, dojde až k oslabení organismu, který se neprojeví pouze fyzicky, ale také psychicky. Pracovník má oslabenou imunitu a může na sebemenší maličkosti reagovat podrážděně až agresivně.⁶⁹

Zaměstnavatel je povinen podle zákona nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a odpočinek. Tato přestávka musí trvat minimálně 30 minut a nezapočítává se do pracovní doby. Zaměstnanec má dále nárok na přestávky pro osobní potřeby a u práce se zvýšenou fyzickou námahou má zaměstnanec nárok na zvláštní oddech.^{70 71}

Zvolit správný režim práce a odpočinku je velmi problematický. Z organizačních důvodů, například ochrana zdraví, z bezpečnostních důvodů nebo u prací s vázaným rytmem, jsou nastaveny regulované (organizované) přestávky. Při tomto režimu je důležité zvolit vhodný počet přestávek, jejich interval a délku. Nejlepší je vyzkoušet různé typy a až v praxi zjistit, který danému kolektivu nejvíce vyhovuje. Z fyziologického hlediska jsou účinnější častější krátké přestávky. Pokud chceme

⁶⁸ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 142-143.

⁶⁹ Srov. Tamtéž, s. 142-143.

⁷⁰ Srov. DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*, s. 229

⁷¹ Srov. Nařízení vlády č.178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších předpisů.

zajistit co nejvyšší účinnost odpočinku, doporučuje se lidem s fyzicky náročnou prací zvolit jako formu odpočinku takovou aktivitu, která pomáhá duševnímu rozvoji. Naopak lidí s prací náročnou na psychiku, by měli zvolit pro odpočinek fyzickou aktivitu. Bohužel v praxi to tak nefunguje. Většina lidí volí pro formu odpočinku činnost podobnou té, jakou dělá v práci.⁷²

Stále vyšší intenzita výkonu, požadavky na rychlost práce a velký časový tlak způsobují, že většina pracovníků je dnes pod vlivem stresu. Stres můžeme charakterizovat jako odpověď na poškození nebo ohrožení organismu. Všechno je ovlivněno dnešním uspěchaným životním stylem. Lidé stále častěji hodnotí svou práci jako psychicky náročnou, než jako fyzicky namáhavou. V Evropské unii dnes již každý třetí pracovník přiznává, že trpí syndromem stresu. Stres, stejně jako únava, záleží na citlivosti nervové soustavy každého pracovníka. Zvládání stresu je ovlivněno výchovou, osobnostními vlastnostmi a také osobní zkušeností v životě pracovníka.⁷³

Dalším faktorem, který ovlivňuje režim práce a odpočinku je správná životospráva. Správně zvolená výživa a pitný režim pozitivně ovlivňuje výkonnost pracovníků a může navíc předcházet únavě. Jako výživová poradkyně můžu doporučit několik rad. Dostatečný pitný režim je v dnešní době velký problém. Podle lékařů by měl člověk vypít 4 dcl vody na 10 kg váhy, tedy 80 kg muž by měl denně vypít minimálně 3,2 litru vody. V letních měsících nebo při fyzické zátěži by měl navíc k této hodnotě přičíst 0,5 – 1 litr vody. K dodržování pitného režimu je nejlepší čistá neperlivá voda nebo ovocné a bylinné čaje. Pozor na tmavé čaje, působí jako káva. Káva je toxická a bere vodu z těla, proto bychom si měli za každý šálek kávy dát navíc 0,3-0,4 litru vody. Správná strava je velmi důležitá, ale také velmi problematická na pracovišti. Člověk by měl jíst 5x-6x denně menší porce podle denního režimu. Lidé by neměli zapomínat na snídani, která je velmi důležitá a nastartuje organismus do nového dne. Během dopoledne bychom měli sníst ještě malou svačinku v podobě 1-2 ks čerstvého ovoce. Oběd by měl být vydatný, s polévkou a salátem. Právě čerstvá zelenina je v dnešní době velký problém. Česká republika je na předních místech ve výskytu rakoviny tlustého střeva. Jako prevence působí právě konzumace čerstvého ovoce a

⁷² Srov. DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*, s. 229-230.

⁷³ Srov. SVOBODOVÁ, L., *Stres, stres, stres*, <http://bozpinfo.cz/knihovna-bozpcitarna/tema_tydne/stres08.html>

zeleniny, které obsahují vlákninu. Negativní faktory jsou vysoký kalorický příjem, častá konzumace smaženého a pečeného masa, uzenin a piva.

4 Pracovní činnosti

Vztah člověka a práce. Základní problém v psychologii práce a organizace. Jednotlivé aspekty v tomto problému jsou: pracovní způsobilost, kvalifikace a kompetence pracovníků, pracovní výkon a výkonnost, motivace pracovního jednání, spokojenost pracovníka v pracovním procesu a možnosti uplatnění osobnosti člověka. Nejprve si ale analyzujeme samotnou pracovní činnost.⁷⁴

4.1 Analýza pracovní činnosti

„Pracovní činnost svou podstatou představuje cílevědomé, systematické a záměrné působení na vnější svět. Jejím prostřednictvím člověk získává nezbytné prostředky k zajištění své individuální i druhové existence. V procesu společenské práce se tvoří hodnoty. Současně však práce aktivně formuje a rozvíjí psychiku člověka a jeho osobnosti.“⁷⁵

Práce bývá definována jako kategorie sociálně-ekonomická. Hodnoty vytvořené prací vytvářejí ekonomickou, kulturní a morální základnu společnosti. Práce také určuje životní úroveň ve společnosti jednotlivého pracovníka. Z pohledu pracovníka spadá práce i do kategorie psychologické. Všechny vědomosti, dovednosti a zkušenosti jedince vznikají během přípravy uplatnění se na trhu práce a také dlouhodobě vykonávanou pracovní činností. Formuje se konkrétní profil jednotlivého pracovníka a utvářejí se a rozvíjí jeho zájmy, návyky a další vlastnosti.⁷⁶

Práci jde rozdělit na práci duševní a fyzickou a liší se pracovním režimem, např. jednosměnný, třisměnný provoz. Členění práce bývá posuzována na základě mnoha faktorů a klasifikací. Celková podoba pracovní činnosti se skládá z charakteristik jednotlivých hledisek.⁷⁷

Nejčastěji bývá zaměřena na následující členění:

- Podle složitosti.
- Podle rozložení na jednotlivé etapy.
- Podle převažující náročnosti.

Členění pracovní činnosti podle složitosti:

⁷⁴ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 152.

⁷⁵ AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 152.

⁷⁶ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 152-153

⁷⁷ Srov. Tamtéž, s. 153-155.

Skládá se ze složek pohyb, úkon a operace. Řízení pohybu je bezděčné, nemusíme nad ním nijak přemýšlet, avšak práce může být pohybově a celkově fyzicky náročná. Řízení úkonů lze vědomě kontrolovat. Vyloučit kontrolu úkonu lze cvičením a opakováním. Operace, což je například mytí oken nebo seřizování stroje, jsou také kontrolovány vědomě. Osvojení si dovedností a získání zkušeností z práce nám zefektivní operace.⁷⁸

Členění na jednotlivé etapy:

Členění na jednotlivé etapy se skládá z těchto fází:

- Plánování pracovní činnosti, vytyčení a převzetí úkolu.
- Vynakládání síly a energie.
- Provádění speciálních pracovních operací, jejich úspěšné plnění závisí na zvládnutí požadovaných specializací.
- Kontrola průběhu činnosti. Abychom dosáhli vytyčeného cílu, musí pracovník průběh výroby pravidelně kontrolovat.
- Kontrola výsledků činnosti. Jestli je naše práce efektivní a podle plánovaného záměru je důležité po ukončení činnosti výsledky zkontrolovat a porovnat.⁷⁹

Členění podle převažující náročnosti

- Práce převážně svalová.
- Práce převážně smyslová.
- Práce převážně duševní.
- Práce vykonávaná převážně ve styku s lidmi.⁸⁰

V dnešní době pracovníka nejvíce zajímá rozdělení práce podle platových tříd a výše mzdy. Jsou rozděleny do kategorií podle katalogu prací a požadovaného stupně vzdělání pro vykonávání dané profese. Při posuzování podle složitosti práce se vychází z nejnáročnější pracovní činnosti v popisu práce. V České republice je doporučené rozdělení do 16 platových tříd, dříve bylo tříd 12. Nyní si firma může stanovit počet platových tříd, kolik chce. Samozřejmostí je detailně popsany systém v každé firmě

⁷⁸ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 153-155.

⁷⁹ Srov. Tamtéž, s. 153-155.

⁸⁰ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 153-155.

s popisem rozdělení financí mezi jednotlivé pracovníky. Katalog práce s platovými třídami jsou dostupné na webových stránkách Ministerstva práce České Republiky.⁸¹

4.2 Profil pracovního místa

Pracovní činnost se rozděluje na několik úseků. Jednotlivé konkrétní okruhy a pracovní funkce jsou zahrnuty v profesním profilu. V tomto profesním profilu jsou taktéž zahrnuty požadavky na vzdělání pracovníka a požadovanou praxi v oboru. Abychom přesně definovali danou pracovní pozici a funkci pro konkrétního pracovníka, je nutné na tuto pozici vytvořit tzv. profesiografický rozbor.⁸²

Tento rozbor zahrnuje tyto informace:

- Všeobecnou charakteristiku profese – seznam úkolů pro výkon pracovní pozice.
- Souhrn povinností pracovníka – podle technologického, bezpečnostního a organizačního řádu firmy.
- Popis obsahu pracovní činnosti.
- Popis pracovních podmínek – jedná se o platební a technické podmínky na pracovišti.
- Inventář požadavků na pracovníka – jsou to odborné, psychické, fyzické a zdravotní požadavky na konkrétního pracovníka.
- Popis postavení profese ve společnosti – rozsah odpovědnosti pracovníka.⁸³

Všechny tyto informace jsou zahrnuty v profesiogramu. Pokud máme kvalitně zpracovaný profesiogram, můžeme blíže specifikovat nároky na pracovníka na tuto danou pozici. Vytvoříme tzv. kvalifikační profil pracovníka. V tomto profilu je zahrnuto dosažené vzdělání nebo obor specializace, dále odborné a další nástavbové vzdělání, jako jsou různé certifikáty nebo kurzy osobního rozvoje. Dále jsou mezi požadavky zahrnuty jazykové předpoklady a nároky, zkušenosti, délka praxe, osobnostní

⁸¹ MPSV / TREXIMA, spol. s r.o., *Příručka pro personální a platovou agendu*, <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB078>>

⁸² Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 155-156.

⁸³ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 157.

předpoklady, jako například fyzická odolnost a další požadavky, mezi které může patřit práce na PC nebo časové nároky na pracovní režim.⁸⁴

Pokud chceme mít profesní rozbor dané pozice kompletní, nesmíme zapomenout na rozbor pracovní činnosti jednotlivého pracovníka. Můžeme porovnat konkrétní rozdíly ve vykonávané práci, v řešení stejných nebo podobných úkolů, ale také úspěch jednotlivých pracovníků. Ke správnému posouzení úspěšnosti pracovníka slouží dva druhy kritérií – objektivní a subjektivní.⁸⁵

Objektivní kritéria vyhodnocují pracovní činnost pracovníků zvenčí. Používají se metodické postupy pozorování, různé formy hodnocení pracovníků a vedení. Ovšem tyto kritéria mohou být zkreslena. Mnohem přesněji nám o úspěšnosti pracovníka prozradí objektivní kritéria.⁸⁶

Objektivní kritéria jsou konkrétní měřitelné výsledky pracovníka nebo pracovní skupiny. Rozdělujeme několik objektivních kritérií:

- Kvalita práce:

Do kvality práce můžeme zahrnout plnění stanovených norem, počet zmetků, reklamací, jakou má spotřebu materiálu, zda dodržuje provozní a bezpečnostní předpisy.

- Kvantita práce:

Informace o plnění množstevních norem a konkrétní objem produkce.

- Stabilita výkonu:

Stabilizované množství produkce po dlouhou dobu.

- Spolehlivost výkonu:

Jedno z nejdůležitějších kritérií, jedná se nejen o množství nehod a zmetků, ale jedná se také o úrazy pracovníka nebo poškození stroje, které můžou stát firmu vysoké náklady.

- Délka zácvičku nebo adaptace:

Zde hraje důležitou roli rychlost zvládnutí požadavků daného pracovního výkonu a ovládnutí potřebných dovedností, včetně začlenění pracovníka do kolektivu.

- Vertikální mobilita:

⁸⁴ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 157-158.

⁸⁵ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 158-160.

⁸⁶ Srov. Tamtéž, s. 158-160.

Možnosti kariérního růstu.

- Stabilita v zaměstnání:

Rozhoduje také jakou jistotu má pracovník v dané firmě a délka jeho dalšího setrvání v podniku.⁸⁷

Kvalitně zpracované profesní diagramy mohou firmě pomoci zkvalitnit výběr zaměstnanců na konkrétní pracovní místa a zdokonalit zácvik a přípravu pracovníků. Dále tyto diagramy pomohou firmě uskutečnit změny v samotné práci, jako jsou inovace, bezpečnost pracovníků, zlepšení pracovního prostředí, kategorizace práce z pohledu fyzické, duševní či smyslové zátěže. Navíc může pomoci zlepšit režim práce, nastavení intenzity a délky přestávek a další.⁸⁸

4.3 Pracovní způsobilost, kvalifikace a kompetence pracovníků

Pokud se chce pracovník ucházet o konkrétní profesi, musí splňovat pracovní způsobilost, kterou si daná pozice ve firmě a navíc i sama firma stanoví. Některé požadavky firmy může pracovník splňovat, jiné naopak ne. Do jaké míry je pracovník způsobilý vykonávat danou pozici nám ukazuje míra souladu mezi požadavky a předpoklady pracovníka. Tato míra má 4 stupně kategorizace.⁸⁹

Nejlepší, co si může zaměstnavatel přát je optimální míra souladu, kde je vysoký počet shodných předpokladů s požadavky. Přiměřená shoda nastává, pokud je pracovník schopen práci vykonávat a přizpůsobí se požadavkům zaměstnavatele. Pokud pracovník pouze zčásti splňuje požadavky a jeho přizpůsobení se je problémové, mluvíme o nepřiměřené shodě. Poslední kategorií je shoda nežádoucí, kdy pracovník absolutně nesplňuje dané podmínky zaměstnavatele a kvůli své pracovní způsobilosti nemůže profesi vykonávat.⁹⁰

Každý jednotlivec naplňuje jinak pracovní způsobilost. Každý jsme originál a navíc různé pracovní profese vyžadují různé druhy pracovní způsobilosti. Rozdělujeme základní 4 druhy pracovní způsobilosti:

- Fyzická způsobilost, zdravotní stav.
- Psychická způsobilost.

⁸⁷ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 158-160.

⁸⁸ Srov. Tamtéž, s. 158-160.

⁸⁹ Srov. Tamtéž, s. 160.

⁹⁰ Srov. Tamtéž, s. 160-165.

- Odborná způsobilost.
- Morální a občanská způsobilost.⁹¹

Fyzická způsobilost:

Fyzická způsobilost, respektive zdravotní stav je základem k vykonávání pracovní činnosti. Některá práce je méně náročná, jiná naopak. Firmy mají podle zákona povinnost zajistit závodní péči pro své zaměstnance, ale také v rámci bezpečnosti práce mají povinnost zajistit prostředky pro první pomoc. Základem závodní péče o zaměstnance je prevence ochrany zdraví zaměstnanců před nemocemi z povolání. Po nastoupení do nového zaměstnání je pracovník povinen absolvovat vstupní prohlídku u závodního lékaře, kde samotný lékař určí fyzickou způsobilost zaměstnance a zhodnotí jeho zdravotní stav, zda je osoba vhodná pro výkon práce. Se změnou zdravotního stavu souvisí také změna pracovní schopnosti. Pokud k ní dojde, má pracovník možnost uplatnění omezenou a ztíženou. I když jde o fyzickou způsobilost, má zdravotní stav velký vliv na psychiku pracovníka. Pokud je v pořádku, může se pracovník seberealizovat, najít smysl života, finančně se zajistit, atd. Pokud mu to ale zdraví nedovoluje, jeho psychika je velmi zatížena pocity úzkosti, nedocenění jeho schopností a strachu z finančního nedostatku, který by mohl mít za následek snížení životní úrovně pracovníka.⁹²

Psychická způsobilost:

Psychická způsobilost je podle mě ještě více důležitá, než způsobilost fyzická. Pokud je člověk fyzicky indisponován, může vykonávat práci náročnou na psychiku. Pokud ale člověk není psychicky způsobilý, nemůže de facto vykonávat žádnou práci, ani fyzickou. Zvláště pokud jde o těžší případy retardovanosti nebo vážnější poruchy osobnosti, jako jsou psychózy. Jako příklad uvedu bratra mého kamaráda. Chlapec je od narození lehce retardovaný. Absolvoval také zvláštní základní školu a tak jsou jeho možnosti výběru práce a splnění jakýchkoliv pracovních nároků minimální. Prozatím roznáší propagační letáky v několika obcích. Tato práce je sice fyzicky lehce náročnější,

⁹¹ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 160-165.

⁹² Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 160-165.

ale jemu to vůbec nevádí. Za to není nijak psychicky náročná, což chlapcovi jistě vyhovuje. Alespoň tak má možnost si vydělat aspoň nějaké peníze.⁹³

Posuzování psychické způsobilosti má na starosti psycholog. Ten pomocí diagnostických metod posoudí nejenom aktuální psychologickou způsobilost pracovníka, tedy jeho schopnosti, dovednosti, charakterové rysy, temperamentní vloh a odolnost vůči pracovní zátěži., ale také vyhodnotí jakousi předpověď uplatnění pracovníka v praxi v daném pracovní pozici. Psycholog v rámci zhodnocení psychické způsobilosti provede psychologické šetření, kde využije velký počet psychodiagnostických metod. Dále pozoruje pracovníka během tohoto vyšetření a také s ním uskuteční rozhovor. Výsledky tohoto vyšetření psycholog zpracuje do psychologické zprávy, jejímž obsahem jsou základní osobní údaje o vyšetřovaném pracovníkovi, jeho životopisné údaje, shrnutí výsledků, ke kterým psycholog přišel během psychologického vyšetření a závěrečná doporučení týkající se dalšího uplatnění a práce pracovníka. Firma si v rámci výběru nových zaměstnanců na některé psychicky náročné pozice, například vedoucí nebo manažer, může vyžádat psychologický posudek.⁹⁴

Odborná způsobilost:

Abychom mohli vykonávat určitou profesi, musíme splňovat také určitý stupeň a rozsah odborné způsobilosti dané profese. Některé profese ani vykonávat nelze bez patřičného vzdělání, například lékař. Odborná a psychická způsobilost tvoří základ předpokladů k vykonávání práce. Ale na rozdíl od psychické způsobilosti, kterou přece jen z části nemůžeme ovlivnit – je dána geneticky, odbornou způsobilost ovlivnit můžeme. Záleží na nás, jakým profesním směrem se vydáme. Již v 15 letech, kdy se rozhodujeme na jaké zaměření střední školy jít, volíme si svou budoucí odbornou způsobilost. Spousta lidí se ovšem po dokončení studia nevěnuje danému oboru, například z důvodu špatného prosazení se na trhu práce. Tyto případy ale nastávají i u lidí, kteří vykonávali například dvacet let práci u jedné firmy. Tato firma ukončila činnost nebo s pracovníkem byla ukončena pracovní smlouva. V tomto momentě nastupují rekvalifikační kurzy, které jsou akreditovány ministerstvem školství. Na

⁹³ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 160-165.

⁹⁴ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 160-165.

stránkách Ministerstva školství České Republiky nalezneme seznam všech uvedených akreditací rekvalifikačních kurzů.⁹⁵

Morální občanská způsobilost:

Tuto složku způsobilosti pracovníka v pracovním procesu lze jen velmi těžko posuzovat. Zjistit, zda daný pracovník skutečně má dané vlastnosti nebo ne, je takřka nemožné. Každý pracovník totiž může své morální hodnoty předstírat, i když je nemá. Skutečné morální hodnoty jdou zjistit pouze důsledným a dlouhodobým pozorováním pracovníka, spolu s neustálým vnímáním jeho projevů.⁹⁶

Kvalifikace pracovníků:

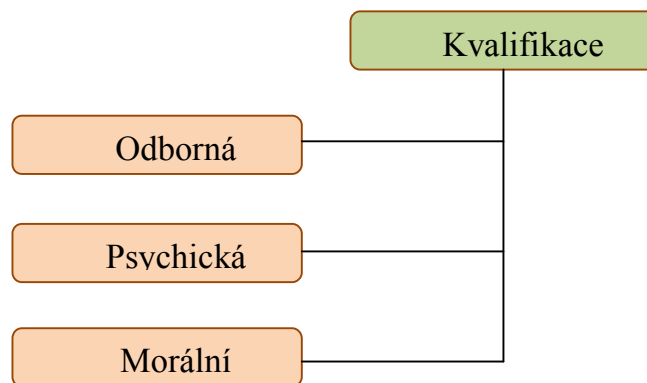
Kvalifikace pracovníka je celkový, souhrnný obraz kompetencí pracovníka. Tyto podmínky jsou určeny předem a podle těchto požadavků probíhá i výběr pracovníků. Kromě odborných způsobilostí, kterým jsem se již věnovala, se můžou objevit také další požadavky na pracovníka. Jedná se o morální vlastnosti pracovníka, o konkrétní zkušenosti z oboru nebo také o pracovní návyky. Do této kategorie spadají taktéž další kvalifikace, které jsou nezbytné k vykovávání práce na určitých pracovištích. Jsou to požadavky na cizí jazyk nebo také zvládnání úkolů na PC. Dále bych sem zařadila tzv. měkké dovednosti. Jedná se o vlastnosti, většinou udávané u manažerů, které bych zařadila do celkové kvalifikace pracovníka. Zařadila bych sem hlavně komunikační schopnosti, týmovou spolupráci, disciplínu a schopnost zvládat konflikty. Tyto vlastnosti se projeví v celkovém projevu, výkonnosti a schopnosti pracovníka.⁹⁷

Další podmínkou, kterou musí splňovat určité typy profesí, jako je například lékař, je morální bezúhonnost a vedení má právo si zažádat o výpis z rejstříku trestů.

⁹⁵ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 160-165.

⁹⁶ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 160-165.

⁹⁷ Srov. Tamtéž, s. 160-165.



Obr. 4 – Kvalifikace pracovníka⁹⁸

Kvalifikace pracovníka na určitou pozici je pouze zdroj informací. V moderně vyspělých zemích dává zaměstnavatel mnohem větší váhu na druh vzdělání, jakou školu daný pracovník absolvoval a taky na osobní hodnocení z předchozího zaměstnání. Osobní hodnocení pracovníka od vedoucího ovšem nemusí být objektivní, může být ovlivněno jak z pozitivního, tak negativního hlediska.⁹⁹

Z osobní zkušenosti mohu říct, že v dnešní době je velmi těžké ucházet se o zaměstnání po studiu. Většina firem požaduje minimálně 2 roky praxe, a pokud jde o absolventa školy, nemá bohužel kde tuto praxi získat.

Prověření pracovní způsobilosti a kvalifikace se provádí také v případě povýšení pracovníka. I když na dřívější pozici splňoval kvalifikaci na 100 %, na novém, odpovědnějším, složitějším a náročnějším místě jsou i požadavky rozdílné.¹⁰⁰

4.4 Pracovní výkon

Pracovní výkon lze vyjádřit jednoduchou definicí:

„Pracovní výkon je výsledek pracovní činnosti vykonané v určitém čase za určitých podmínek.“¹⁰¹

Pracovní výkon není různý pouze i jiných osob, na jiném pracovišti, popřípadě u jiného pohlaví, ale mění se také u jedné konkrétní osoby. Pracovní výkon se u jedince mění i během dne. Nelze ho změřit nějakou ztrátou energie za pracovní dobu. Jak už jsem zmiňovala, pracovní výkon je u konkrétního jedince proměnlivý a je ovlivněn řadou činitelů. Jedná se o technické, organizační, společenské, osobní, situační a mnohé

⁹⁸ AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 164

⁹⁹ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 160-165.

¹⁰⁰ Srov. Tamtéž, s. 160-165.

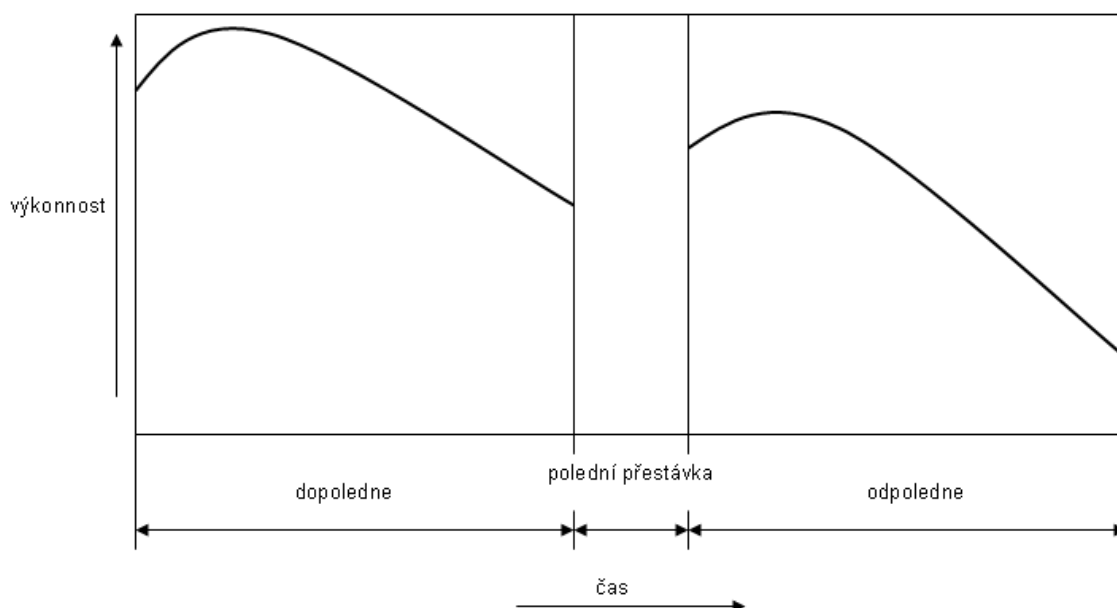
¹⁰¹ AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 166.

další činitele, které pracovníka ovlivňují. Jako příklad technických, organizačních a ekonomických činitelů (determinantů) bych uvedla fyzickou náročnost práce, použité technologie a postupy, dodržování zásad bezpečnosti práce, samotná pracovní doba a organizace pracovního času. Jako společenské činitele bych uvedla například mezilidské vztahy na pracovišti, možnost realizace osobnosti v práci, vedení společnosti atd. Mezi osobní činitele, které ovlivňují výkonnost, bych uvedla fyzickou, popřípadě duševní způsobilost, kvalifikaci a odbornost pracovníka, zdravotní stav, morální hodnoty nebo také motivaci. Situační činitele souvisí s danou situací nejen ve firmě, ale také ve státu. Jedná se o události politické a hospodářské, také neočekávané rodinné události, či firemní změny.¹⁰²

Právě proměnlivost pracovního výkonu během dne nám prozrazují tzv. pracovní křivky. Existují křivky pro práci duševní i fyzickou. Průběh samotné křivky je ovlivňován některými faktory, jako například únava, zručnost při práci pracovníka, povzbuzení, motivace atd. Velkou měrou se na průběhu křivky podílejí přestávky, jejich intenzita a délka. Pokud pracovník pracuje ve velmi náročných fyzických podmínkách, doporučují se častější a kratší přestávky. Tyto křivky velmi pomáhají ve firmách, kde pracovník nemůže nijak ovlivnit rychlost výroby – například pásová výroba. Zde nastupuje další fakt, který ovlivňuje pracovní výkon a to je rytmus. V pracovním procesu rozlišujeme rytmus pracovní a osobní. Pracovní rytmus je tempo výroby nastavené podnikem. Osobní rytmus, je tempo pracovníka, za jak dlouhou dobu tuto práci zvládne. V pracovním procesu je důležité, aby oba tyto rytmy byli v co nejlepším souladu. Pokud je tempo pracovníka zcela rozdílné (například pomalejší), než je tempo pracovní, nastává velký pokles pracovního výkonu a dostavuje se zvýšená únava.¹⁰³

¹⁰² Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 166-168.

¹⁰³ Srov. Tamtéž, s. 169-170.



Obr. 5 – Křivka denní pracovní doby¹⁰⁴

Tento obrázek zobrazuje pracovní křivku denní pracovní doby. Názorně lze vidět, že výkonnost je nejvyšší ráno, chvíli po začátku pracovní činnosti a také po chvíli po přestávce.

Pracovní rytmus nebo také tempo lze rozdělit ještě na dva rozdílné tábory. První je tempo vnucené. To znamená, že pracovní tempo určuje stroj a ne pracovník. Druhá možnost je pracovní tempo spontánní, kdy si pracovník určuje svůj pracovní rytmus sám.¹⁰⁵

Další problém, který může u pracovníka během pracovního výkonu nastat, je monotonie. To znamená, že pracovník vykonává po dlouho dobu většinou jednoduché pracovní výkony stále dokola. Pracovník tuto práci začne po krátké době vykonávat zcela automaticky a bezmyšlenkovitě. Může se projevit také větší úrazovostí na pracovišti, protože si pracovník tzv. nedává pozor. Tento problém lze odstranit častou změnou rytmu nebo střídáním pracovních míst.¹⁰⁶

¹⁰⁴ Křivka denní pracovní doby, <<http://www.univerzita-online.cz/mng/psychologie-v-ekonomicke-praxi/psychicka-zatez-stres/krivka-denni-pracovni-doby/>>

¹⁰⁵ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 171-173.

¹⁰⁶ Srov. KOCIANOVÁ, R., *Personální činnosti a metody personální práce*, s. 184.

4.5 Spokojenost v pracovním procesu

Naplnění spokojenosti v práci má pro každého naprosto jiný smysl. Pro někoho je to možnost seberealizace, finanční zajištění, dobré vedení, krásné pracovní prostředí, příjemný kolektiv, vzdálenost práce od domova a mnohé další.¹⁰⁷

Podle mého názoru mě napadá jeden důležitý, ale zaměstnavateli velmi opomíjený fakt a to je dobrá/špatná reklama. Pokud je zaměstnanec ve své práci spokojený, bude o své spokojenosti mluvit s dalšími lidmi, kteří jsou naši potenciaální zákazníci. Pokud bych ale slyšela od známého, kterému věřím, pouze stížnosti na danou firmu je jasné, že ze mě zákazník nebude. Na tento fakt, co o firmě rozšiřují její zaměstnanci, vedení mnohdy zapomíná. Je jasné, že i v tomto případě hraje roli lidský faktor a osobnost člověka. Jsou lidé, pesimisté, kteří nebudou spokojeni nikdy. Pro zjištění spokojenosti zaměstnanců lze využít hodnotící dotazníky a řízené rozhovory. Z praxe bych doporučovala spíše anonymní dotazníky, protože během osobního rozhovoru se spousta lidí bojí dát najevo svůj opravdový názor kvůli případnému pozdějšímu potrestání.

Oblastí, které ovlivňují spokojenost pracovníka v práci, je několik. Důležité determinanty jsou charakterové vlastnosti člověka, jeho morální hodnoty, ale také důležitý determinant je věk. V každém věku totiž upřednostňujeme v práci jiné podmínky. Pro mladé lidi bez dětí, je například důležité finanční ohodnocení a fyzická zátěž u nich ještě nehraje roli. Naopak pro lidi s dětmi je důležitý čas pro rodinu a také finance. V jiné situaci je například pracovník ve středním věku, pro kterého je důležitý faktor fyzická náročnost a například vzdálenost pracoviště od bydliště.^{108 109}

Pokud se podíváme na konkrétní kategorie, jako první v rámci spokojenosti je samotný obsah a náplň práce. Pracovníci jsou více spokojeni v zaměstnání, ve kterém se můžou seberealizovat a mají tvůrčí možnosti uplatnění. Naopak méně spokojeni jsou pracovníci, kteří pracují v nepřetržitých provozech, ve špinavém a jinak náročném pracovním prostředí. Další kategorie je finanční ohodnocení práce. Je to základní důvod, proč většina z nás do práce každý den chodí. Jsou to peníze, za které můžeme uživit sebe i rodinu. Pokud jsme s prací spokojeni a opravdu nás baví, spokojíme se i

¹⁰⁷ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 180-186.

¹⁰⁸ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 180-186.

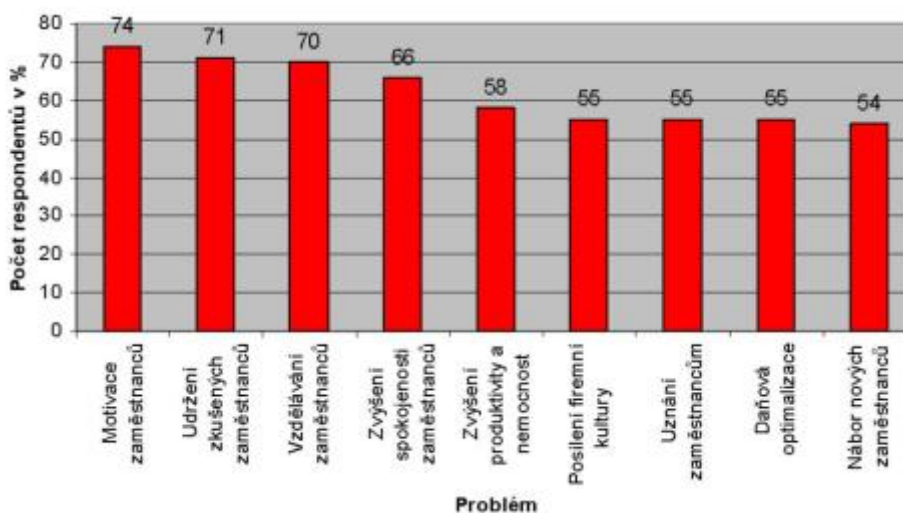
¹⁰⁹ Srov. KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*, s. 34-37.

s nižším finančním ohodnocením. Poměr, mezi pracovním výkonem a finančním ohodnocením práce nikdy není v přímé úměře. Další důležité faktory jsou budoucí perspektivista v práci, vedení nejen podniku, ale i daného provozu. V následující kapitole se také budeme zabývat dalším důležitým faktem a to jsou spolupracovníci na pracovišti. Další kategorie, které mě napadají, jsou organizace a fyzické podmínky práce. Poslední, ale ne nejméně důležitým faktorem je péče o zaměstnance. Po vzoru ze západních zemí se i tato kategorie již více prosazuje v České republice. Jedná se především o poskytování závodního stravování, závodní zdravotní péče, masáže, kultury, sportu, možnost využití firemního rekreačního zařízení a jiné.¹¹⁰

¹¹⁰ Srov. KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*, s. 34-37.

5 Motivace k pracovním výkonům

V dnešní době je pro firmy důležitý zisk. S tím úzce souvisí pracovní výkon zaměstnanců. Udržet dlouhodobě pracovníky ve vysokém tempu je i podle výzkumu nejtěžší věc, jakou řeší personalisté. Na následujícím obrázku vidíme nejčastěji řešené problémy personalistů podle výzkumu TNS-AISA.¹¹¹



Obr. 6 – Největší výzvy personalistiky¹¹²

Motivace představuje jakési hybné síly, díky kterým pracovník udržuje vysoké pracovní tempo. Mluvíme tady o pracovní motivaci. Poměr mezi výkonem, schopností a motivací můžeme vyjádřit vzorcem. Neměli bychom zapomínat na možnost, že některé hodnoty mohou být nulové, tím pádem i ostatní hodnoty se rovnají nule.¹¹³

„Vzájemnou závislost výkonu, schopností a motivace vyjadřuje vzorec:

$$V = f(S * M),$$

kde: V je úroveň pracovního výkonu (z hlediska kvantity a kvality);

S jsou schopnosti člověka - pracovníka;

M je jeho motivace.¹¹⁴

¹¹¹ Srov. RKS, *Komunikovat a motivovat*, <<http://hn.ihned.cz/c1-35915690-komunikovat-a-motivovat>>

¹¹² RKS, *Komunikovat a motivovat*, <<http://hn.ihned.cz/c1-35915690-komunikovat-a-motivovat>>

¹¹³ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 173.

¹¹⁴ Srov. Tamtéž, s. 173

Motivaci jednotlivého pracovníka ve velké míře ovlivňuje také jeho cílevědomost a jeho životní ambice. Jsou lidé, kteří jsou velmi ambiciózní, chtějí dosáhnout vysokých cílů. Takové pracovníky de facto ani motivovat nemusíme.¹¹⁵

Existuje velká řada motivačních teorií použitelných pro pracovní prostředí. Dlouho jsem váhala, jestli a v jakém rozsahu je mám zde zmínit. Během přípravy na psaní bakalářské práce jsem ovšem zjistila, že detailně tyto teorie probírá velké množství knih. Proto jsem se tedy rozhodla, že teorie zde zmíním jen velmi krátce a zaměřím se spíše na konkrétní návody a možnosti motivace pracovníků.

Afiliační teorie (S.Schachter)

Vychází ze sociálních poznatků, že lidé vyhledávají sociální kontakty. Pokud tedy nasadíme na pracovišti jednotné pracovní tempo, i nový pracovník v kolektivu se co nejrychleji tomuto tempu přizpůsobí.¹¹⁶

Dvoufaktorová motivačně-hygienická teorie pracovní motivace (F. Herzberg)

Tato teorie vychází z předpokladu, že lidé vnímají dvě protikladné potřeby: Je to potřeba vyhnout se bolesti a potřeba psychického růstu osobnosti. Herzberg přišel na skutečnost, že spokojenost a pracovní motivaci pracovníka nejvíce ovlivňují vnější – hygienické faktory (tzn. fyzické a sociální podmínky, bezpečnost práce, stálost v zaměstnání, finanční odměny, atd.) a vnitřní – motivační faktory, mezi které patří odpovědnost, uznání, možnosti kariérního růstu a další. Tato teorie má v sobě jedno velké pro a jedno proti. Pokud vezmeme pozitivní přínos, je to zjištění provázanosti mezi motivací pracovníka a spokojeností v pracovním procesu. Negativní článek této teorie bych viděla v absolutní ignoraci osobnosti člověka, jeho různých vlastností a charakterů.¹¹⁷

Teorie X, Teorie Y (D.McGregor)

Tyto teorie nejsou založeny na základě nějakého výzkumu, jedná se o tzv. populární teorie. D.McGregor rozdělil pracovníky na dva typy – X a Y. Teorie X počítá s pracovníkem, který je nezodpovědný, líný a nespolehlivý. Naopak Teorie Y vidí pracovníka, jako toho nejideálnějšího, který je zodpovědný, pracovitý, tvořivý a plně se ztotožňuje s cíly firmy.¹¹⁸

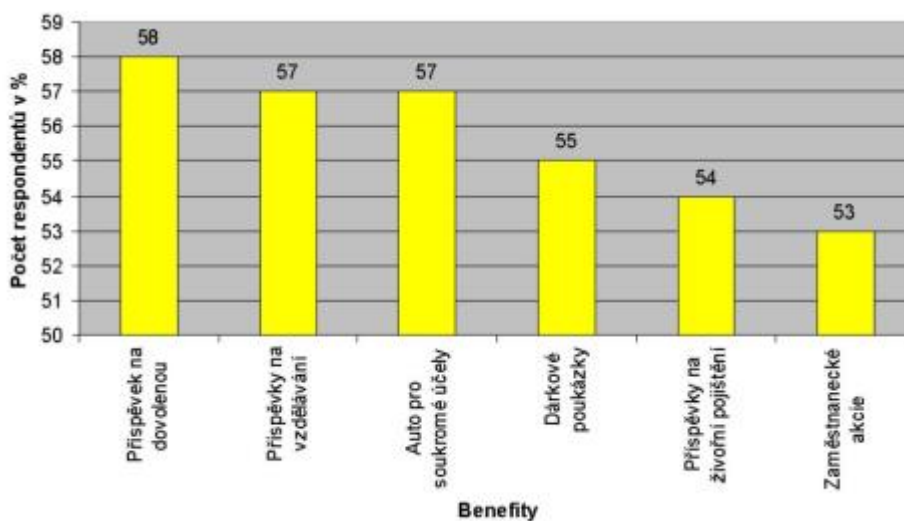
¹¹⁵ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 173-174.

¹¹⁶ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 175.

¹¹⁷ Srov. Tamtéž, s. 176-178.

¹¹⁸ Srov. AUKNEROVÁ, D., *Psychologie pro ekonomy a manažery*, s. 179-180.

V úvodu této kapitoly jsem uvedla tabulku, s jakými problémy se nejvíce potýkají personalisté. Zde bych ráda zmínila možnost benefitů. Jedná se o určitou formu odměn a motivačního nástroje v peněžité i nepeněžité formě. Podle personalistů a výzkumu z roku 2007 jsou nejúčinnější benefity v podobě příspěvku na volnočasové aktivity. Možností je několik, příspěvky na kulturu, sport a vzdělání. V poslední době se s tímto druhem benefitů pojí také velmi účinný nástroj – dárkové poukazy. Až 51% personalistů si myslí, že právě dárkové poukazy jsou ten pravý projev uznání svých pracovníků. Na níže uvedené tabulce vidíme oblíbenost různých druhů benefitů u zaměstnanců.¹¹⁹



Obr. 7 – oblíbenost benefitů u zaměstnanců¹²⁰

Podle tabulky vidíme, že u zaměstnanců, kteří se zúčastnili výzkumu, jsou nejoblíbenější benefity právě příspěvky na volnočasové aktivity, konkrétně příspěvek na dovolenou. Přesto nelze přehlédnout, že v oblíbenosti si jsou benefity rovny a myslím si, že každý pracovník je rád, když vůbec nějaké benefity obdrží.

Na trhu existuje několik firem, který nabízí zaměstnavatelům možnost poskytování zaměstnaneckých výhod a benefitů. Zaměstnavatel nakoupí různé druhy ať už stravenek nebo dárkových poukazů, které později rozdá svým zaměstnancům. Ti poté mohou tyto jednotlivé poukazy použít v restauracích a obchodech po celé ČR. Restaurace a obchody, které přijímají tyto poukazy, jsou při vstupu označeny

¹¹⁹ Srov. RKS, *Komunikovat a motivovat*, <<http://hn.ihned.cz/c1-35915690-komunikovat-a-motivovat>>

¹²⁰ RKS, *Komunikovat a motivovat*, <<http://hn.ihned.cz/c1-35915690-komunikovat-a-motivovat>>

samolepkou. Seznam míst, kde můžeme tyto poukázky použít, ale i seznam firem pro zaměstnavatele, které nabízí prodej těchto poukázek, nalezneme na internetu.¹²¹

¹²¹ Srov. MACHÁČEK, I., *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*, s. 1 - 5.

6 Mezilidské vztahy na pracovišti

Vztahy spolupracovníků na pracovišti velkým významem ovlivňují výkonnost pracovníka. Pro někoho jsou dokonce vztahy na pracovišti důležitější, než finanční ohodnocení. Tato kapitola je dílčím článkem sociální psychologie práce. Práce je sama o sobě činnost společenská. Až na výjimky se v práci denně setkáváme s lidmi, kteří na nás působí, setkáváme se s různými názory, řešíme konflikty. Vztahy na pracovišti můžeme rozdělit na dvě základní skupiny. Jsou to horizontální a vertikální vztahy na pracovišti. Horizontální vztahy se zabývají vztahy mezi lidmi na pracovišti, zatímco vertikální se zabývají vztahy mezi pracovníky a vedením.¹²²

Každý člověk je jiný a každý má jiný pohled na svět. Díky této rozdílnosti vznikají konflikty na pracovišti. Bezkonfliktní prostředí neexistuje, ale významný je počet a hloubka všech konfliktů. Konflikty mají různou délku. Rozdělujeme konflikty krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé. Krátkodobé konflikty odezní během pár hodin nebo dokonce minut, střednědobé potom trvají i několik měsíců a dlouhodobé trvají i roky. Samozřejmě čím déle konflikt trvá, tím se zdá účastníkům závažnější a psychicky je vyčerpává.¹²³

„Konflikty lze z hlediska subjektu (subjektů) dělit následujícím způsobem:

- **Intrapersonální**, tedy vnitřně osobní, individuální;
- **Interpersonální**, tj. mezi dvěma a více lidmi uvnitř pracovních skupin, jedince se skupinou, mezi skupinami.“¹²⁴

Intrapersonální konflikty jsou konflikty vnitřní a osobní. Jedná se o rozpolcení jedince, který se rozhoduje mezi dvěma a více stranami. Pracovníkovi na obou možnostech velmi záleží a jejich kombinace je nemožná. Jako příklad bych uvedla rozhodování mezi pracovní kariérou a péčí o dítě.¹²⁵

Interpersonální konflikty jsou naopak mezi dvěma a více jedinci. Důvodů může být hned několik: rozdílný názor na řešení problému, konkurence, rozdílné životní hodnoty. Tyto konflikty mohou vznikat také z rasistické nenávisti.¹²⁶

¹²² Srov. NOVÝ, I., SURYNEK, A., *Sociologie pro ekonomy a manažery*, s. 160-162.

¹²³ Srov. Tamtéž, s. 160-162.

¹²⁴ NOVÝ, I., SURYNEK, A., *Sociologie pro ekonomy a manažery*, s. 160.

¹²⁵ Srov. NOVÝ, I., SURYNEK, A., *Sociologie pro ekonomy a manažery*, s. 160-165.

¹²⁶ Srov. Tamtéž, s. 160-165.

Ve skupině se také může vyskytovat tzv. konfliktní osoba. Tato osoba je náchylná ke konfliktům, chce vnutit okolí vlastní názory, vždy má pravdu a může mít až agresivní sklony. S takovým spolupracovníkem je velmi těžké vyjít a je k tomu potřeba notná dávka sebeovládání.¹²⁷

¹²⁷ Srov. NOVÝ, I., SURYNEK, A., *Sociologie pro ekonomy a manažery*, s. 163-164.

PRAKTICKÁ ČÁST

7 Popis firmy

Sklárny v Kyjově mají dlouholetou tradici. Sklo se zde vyrábí již od roku 1883, kdy výrobu zahájil podnikatel Samuel Reich. Na konci 19. století byly sklárny v Kyjově největším podnikem svého druhu v rakousko - uherké monarchii. Po privatizaci společnosti Moravia Glass a Vetropack v roce 1991 se sklárny přejmenovali na Vetropack Moravia Glass, a.s. Firma je součástí mezinárodní skupiny Vetropack, která patří k předním výrobcům obalového skla v Evropě. Vetropack má výrobní závody kromě České republiky také na Slovensku, Ukrajině nebo v Chorvatsku, Rakousku a Švýcarsku.

Firma investuje stovky milionů korun do modernizace výroby a také do snížení energetické náročnosti. V roce 2010 provedla firma rekonstrukci vany a navazující linky za víc jak 600 milionů korun. Tato rekonstrukce sníží spotřebu energie na tavení skloviny asi o 20%. Dalším ekologickým projektem byla instalace filtru spalin na redukci emisí, které odcházejí z vany.

Firma zaměstnává 450 zaměstnanců. Ročně prodá zhruba 900 milionů kusů obalového skla. Podnik je certifikován dle normy ISO 9001:2000.

A jak se samotné sklo vyrábí? Dříve ručně foukané sklenice dnes nahradili stroje řízené výpočetní technikou. Lidská ruka už se de facto skla téměř nedotkne. Z čeho je sklo? Sklo je produkt přírody složený z přírodních složek, jako sklářský písek, dolomit, vápenec, živec a také soda - vyráběná z přírodní kuchyňské soli. Že je výroba skla ekologická a šetrná k přírodnímu prostředí dokazuje i fakt, že hlavní suroviny ve výrobě skla jsou skleněné střepy. Zelené sklo lze znovu využít ze 100%, bílé a hnědé sklo ze 60%.¹²⁸

Samotný tavící proces probíhá v tavících sklářských vanách při teplotě 1500°C – 1600 °C. Ve sklárnách jsou tavící vany dvě s celkovým maximální denní kapacitou 650 tun. Tavící vany jsou napájeny zemním plynem a elektrickou energií. Žhavá sklovina je dále z van převáděna tzv. feedry do tvarovacích strojů, kde je přesně odstřížena kapka žhavé skloviny podle velikosti dané formy, až později v konečných formách jsou vytvořeny definitivní konečné podoby daného produktu. Pro zlepšení pevnosti je na povrch výrobku nastříkána organická sloučenina cínu. Čerstvě rozžhavené lahve jsou kvůli možnosti popraskání ochlazovány v chladících pecích, poté je opouští s teplotou

¹²⁸ Srov. *Výroba skla*, <http://www.vetropack.cz/html/glaserstellung_5.htm>

100°C až 200 °C. Následuje série kvalitativních kontrol, na kterou navazuje balící část. Výrobky jsou srovnány na palety a důkladně zafoliovány, aby se k zákazníkovi dostali v neporušeném stavu. Sklárna disponuje skladovací kapacitou 78 tisíc palet.¹²⁹

¹²⁹ Srov. *Výroba skla*, <http://www.vetropack.cz/htm/glasherstellung_5.htm>

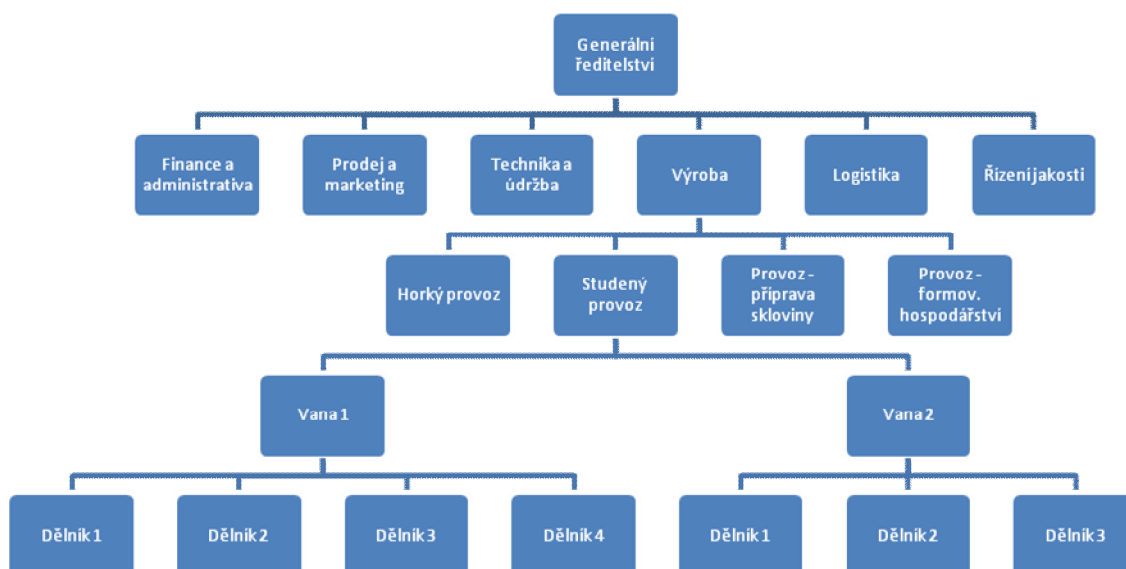
8 Dělník ve sklářské výrobě – obsluha paletizátoru

Konkrétní pracoviště skláren, které jsem si vybrala, je pozice dělník ve sklářské výrobě – obsluha paletizátoru. Toto pracoviště se nachází v části studený provoz. Pracovníci pracují na třisměnný provoz, z celkových 74 dělníků je 43 žen.

Charakteristika pracovního místa: „Dělník ve sklářské výrobě – obsluha paletizátoru je kvalifikovaný pracovník, který provádí obsluhu paletizátoru a vizuální kontrolu výrobků. Provádí třídění, střeptávání a úklid dle potřeby.“¹³⁰

8.1 Pracovní činnost:

Přesný popis pracovní činnosti, včetně doby provádění činnosti a záznamů, naleznete v neveřejné příloze č.1. Na následujícím obrázku vidíme strukturu podniku a přesné zařazení dělníka ve sklářské výrobě.



Obr. 8 – Zobrazení pozice dělník ve struktuře podniku¹³¹

Sklárny se dělí na 6 základních úseků. Pro nás je důležitá kategorie výroba. Ta se dělí na Horký a Studený provoz a na provoz přípravy skloviny a formov. hospodářství. Dělník se nachází v sekci studený provoz. Dělí se na dvě vany.

Dělník ve sklářské výrobě má také následující zodpovědnosti:

- „Odpovídá za využívání pracovních prostředků svěřených k užívání pro výkon práce v souladu s příslušnými obecně závaznými právními předpisy a vnitřními předpisy společnosti.

¹³⁰ SYSTÉM ŘÍZENÍ SKUPINY VETROPACK, *Popis pracovního místa*

¹³¹ SYSTÉM ŘÍZENÍ SKUPINY VETROPACK, *Popis pracovního místa*

- Odpovídá za vykonávání činností v požadované kvalitě a v souladu s příslušnými obecně závaznými právními předpisy a vnitřními předpisy společnosti.¹³²

8.2 Kategorizace práce

Dále si provedeme důležitou kategorizaci pracovní činnosti podle zákona č.258/2000 Sb., která nám napoví, jak vypadají pracovní podmínky:

Tab. 3 – Kategorizace pracovní činnosti¹³³

Dělník ve sklářské výrobě - obsluha paletizátoru	Kategorie	Hodnocení úrovně zátěže dle jednotlivých faktorů											Třída práce dle průměrného energetického výdeje				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12	13		
	Prach																
	Chemické látky																
	Hluk			3													
	Vibrace			1													
	Neionizující záření			1													
	Ionizující záření			1													
	Fyzická zátěž			1													
	Pracovní poloha			1													
	Teplota			1													
	Chlad			1													
	Psychická zátěž			2d													
	Zraková zátěž			1													
	Biologičtí činitelé			1													
		3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2d	1	1		IIb

Vysvětlivky:

Psychická zátěž: d = nepřetržitý provoz

Pozice dělník ve sklářské výrobě patří podle zákona do kategorie č.3. V tabulce můžeme vidět, jakých hodnot nabývá v jednotlivých úrovních zátěže. Ve dvou kategoriích jsou hodnoty zvýšené a to dokonce až na třetí stupeň. Jsou to hluk a psychická zátěž.

8.3 Hluk

Jelikož je pozice dělník přímo u sklářské výroby a paletizátorů, naplňuje třetí, nejvyšší možnou úroveň hluku. V tomto případě je zaměstnavatel povinen zaměstnancům poskytnout ochranné pomůcky. Strojníci mají ve sklárnách zdarma k dispozici špunty do uší. Samozřejmostí je snížení hluku pomocí technické úpravy pracoviště. Sklářny si nechali vypracovat měření hluku na pracovišti. V Kolektivní

¹³² SYSTÉM ŘÍZENÍ SKUPINY VETROPACK, *Popis pracovního místa*

¹³³ SYSTÉM ŘÍZENÍ SKUPINY VETROPACK, *Popis pracovního místa*

smlouvě Asociace sklářského a keramického průmyslu je uvedeno, že pokud hodnoty naměřené na pracovišti přesáhnou hranici 87,5 dB, mají pracovníci nárok na příplatek za hluk. Pokud tuto hodnotu porovnáme s tabulkou z teoretické části v kapitole 1.5.2 Hluk zjistíme, že hodnota 90 dB odpovídá silnému hluku jedoucího vlaku. Přesné hodnoty hluku naměřené na pracovišti naleznete v neveřejné příloze č.2. Pracovník na pozici dělník ve sklářské výrobě překročí tuto hranici na dvou místech. Expozice hodiny je na tyto dvě problémová místa vypočítána na 1 hodinu. Příspěvek je stanoven na 1,20 Kč za hodinu.

8.4 Ochranné nápoje

V pracovním prostředí jsou také velmi důležité ochranné nápoje. Tuto povinnost splňuje pracovník energetických výdejem IIb kategorie, který nabývá hodnot 106 až 130W.m², ale nenaplnuje teplotu více jak 26°C. Podmínky nutné ke splnění ochranných nápojů naleznete v teoretické části v kapitole 2.2.4 Mikroklimatické podmínky – teplota na pracovišti.

Doporučené parametry ochranného nápoje dle Ministerstva zdravotnictví:

- „Teplota: v létě 16 °C (min 10 °C), v zimě 20 až 25 °C (min. 16 °C).
- Obsah cukrů: méně než 2,5 obj. %.
- Obsah minerálních látek: podobný jako v potu – 1 %.
- Obsah vitaminů: není nutný.
- Chuťové vlastnosti: takové, aby byl ochotně přijímán.

Optimální hodnoty hlavních minerálních látek:

- Ca²⁺ > 40-80 mg/l, Mg²⁺ > 20 mg/l, K⁺ > 1 mg/l, Na⁺ < 20 mg/l.
- Cl⁻ < 25 mg/l, SO₄²⁻ < 240 mg/l, NO³⁻ < 10 mg/l.¹³⁴

Tyto hodnoty jsou pouze doporučením. Nařízení vlády č.361/2007 Sb. ukládá povinnost, že ochranný nápoj musí být zdravotně nezávadný. Doporučení uvádí obsah cukru méně než 2,5 obj. %. V Nařízení vlády je však uvedeno, že nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru. Naopak může obsahovat látky pro podporu odolnosti organismu. Množství alkoholu v ochranných nápojích nesmí překročit 1

¹³⁴ *Jaký má mít ochranný nápoj vlastnosti, kolik ho musí zaměstnavatel zaměstnancům poskytnout?*,
<http://www.mzcr.cz/obsah/horko-a-ochranne-napoje-pri-praci-7_1353_1.html>

hmotnostní procento. Samozřejmostí je, že pro mladistvého zaměstnance nesmí obsahovat alkohol.

Doporučené minimální množství ochranného nápoje je 1,5 litru za směnu, při extrémních venkovních podmínkách až 2,5 litru za směnu (doplňování tekutin samozřejmě pokračuje i po ukončení pracovní směny).

Dělník ve sklárnách je povinen konzumovat 80 % nápojů uhrazujících a 20 % nápojů občerstvujících. Minerální vody je nutné střídát kvůli obsahu minerálních látek.

Uhrazující nápoje (úhrada minerálních látek):

- Minerální vody středně mineralizované, tj. 500 – 1500 mg/l, třída IIIb a výše.
- Mírně mineralizované vody, tj. 50 – 500 mg/l, třída IIb nebo IIIa.
- Nealkoholické pivo.
- Speciální nápoje (ochranný nápoj s příchutí – v prášku).

Občerstvující nápoje (náhrada tekutin):

- Stolní vody.
- Limonády chuťově upravené.
- Sodová voda.
- Čaj (černý, ovocný).
- Káva, Capuccino.

Zaměstnanci mají zákaz vynášet ochranné nápoje ze závodu skláren. Dělník si může ochranné nápoje vyzvednout v závodní jídelně nebo v nápojových automatech. V těchto automatech jsou označeny nápoje k běžné spotřebě a ochranné nápoje. Každý pracovník má svou čipovou kartu, která slouží na vstup/odchod z práce, na stravování, otevírání dveří, ale právě také na odběr ochranných nápojů. Každý pracovník má svůj měsíční limit. Do stanoveného limitu hraní nápoje dělníkovi firma, nad kredit se to řeší srážkou z platu. Měsíční kredit je stanoven podle vzorečku:

$$\text{Měsíční kredit} = \text{denní kredit} * \text{počet odpracovaných dní}^{135}$$

Výše denního limitu se stanovuje podle ceny ochranného nápoje v cateringové společnosti. Hodnoty jsou stanoveny takto: 0,5 l nealkoholického piva, 1,0 l minerální vody, 0,4 l čaj, 0,6 l voda ochucená sirupem do 6,5 % hmotnosti cukru. Celkem tedy 2,5

¹³⁵ Kolektivní smlouva skláren.

litru tekutin. Kredit u dělníka ve sklářské výrobě je 1,25 l minimálně za 7,5 hodinovou směnu což odpovídá 13,50 Kč.¹³⁶

Firma také přiděluje dělníkům nápoje v mimořádně teplých dnech. To znamená hodnoty nad 30°C. V klimatizovaných prostorech, jako jsou kanceláře, tento nárok na nápoje zaměstnanci nemají.¹³⁷

Zákon ukládá maximální % obj. cukru v ochranných nápojích do 6,5 %. Naopak doporučení z Ministerstva zdravotnictví udává 2,5 % obj. cukru. Sklárny se řídí zákonem, tedy 6,5 % obj. cukru. Kvůli zdravotním rizikům a celkovému zdraví zaměstnance bych doporučila snížit obsah cukru v těchto nápojích nebo je nahradit jinými variantami.¹³⁸

8.5 Barevné řešení

Sklárny velmi dbají na vizuální vzhled pracoviště. Firma klade důraz hlavně na hygienu a čistotu. Firma má přesně stanovený plán denního, týdenního i měsíčního úklidu. Pracovníci úklidu používají také zametací a kartáčové stroje kvůli prachu na podlaze. Malování je zde ze zákona jednou za 8 let.

Výrobní hala je pravidelně nově vymalována, má plastová okna a v nich sítěky proti hmyzu. Jednak na ochranu pracovníků a také kvůli nečistotám, které by mohli poškodit výrobek. Firma se také snaží zlepšit pracovní prostředí květinami na nádvoří nebo zakrýváním železných konstrukcí na pracovišti.

Jelikož je veškeré pracoviště vymalováno bílou barvou nebo jsou zde stroje, doporučuji zvolit aspoň pár akcentů nějaké výrazné energetické barvy. Působení konkrétních barev na pracovníky podrobně zmiňuji v teoretické části v kapitole 2.2.3 Barvené řešení pracoviště. Vhodný kandidát pro barevný akcent je tyrkysová, která navozuje pocit štěstí.

8.6 Psychická zátěž – režim práce a odpočinku

Poslední kategorie, která dosahuje zvýšených hodnot je kategorie psychická zátěž, která dosahuje 2d kategorie. Zkratka d znamená nepřetržitý provoz, který má velký vliv

¹³⁶ Kolektivní smlouva skláren.

¹³⁷ Kolektivní smlouva skláren.

¹³⁸ Srov. *Horko a ochranné nápoje*, <http://mzcr.cz/en/obsah/horko-a-ochranne-napoje-pri-praci_2014_5.html>

na psychiku pracovníka. S tímto velmi úzce souvisí režim práce a odpočinku a správná volba přestávek.

Pracovník má nárok na půlhodinovou přestávku na jídlo a oddech. Každé pracoviště má svou odpočívací místnost, která je mimo pracovní prostor, tedy i mimo nepříjemný hluk. Každá odpočinková místnost je vybavena skříňkami pro pracovníky, ledničkou, mikrovlnkou, jídelním a sedacím nábytkem a v blízkém dosahu nápojovým automatem.

Jelikož je práce fyzicky i psychicky náročná, doporučovala bych pro zaměstnance duševní aktivitu jako formu odpočinku. Navíc bych do odpočinkových místností doporučila knihy a zájmové časopisy pro odpočinek.

8.7 Bezpečnost práce

S kategorizací práce také úzce souvisí bezpečnost práce a ochrana zdraví pracovníků. Zaměstnanci prochází různými druhy preventivních prohlídek. Pokud je pracovník nový, musí absolvovat vstupní prohlídku, která zhodnotí jeho pracovní způsobilost. Ta zahrnuje celkové vyšetření a vyšetření audiometrické (vyšetření sluchu). Na tomto pracovišti je nutné být zcela zdraví a pracovník nesmí trpět chronickým onemocněním. V dnešní době navíc závodní lékařka provádí u mladých pracovníků kontrolu na návykové látky v moči – kontraindikace práce v tomto provozu. Po úspěšném absolvování získá pracovník Průkaz bezpečnosti práce, do které lékař zaznamená pracovníkovi zdravotní údaje a bezpečnostní technik zde zaznamenává absolvované bezpečnostní školení po dobu jeho zaměstnaneckého poměru. Dále postupuje prohlídku periodickou. Jelikož se jedná o třisměnný provoz, musí ji pracovník absolvovat 1 krát za rok a v zaměření na riziko hluku a riziko práce v nepřetržitém provozu. Pracovníci nad 45 let musí absolvovat jedenkrát za 2 roky následující vyšetření: řádná prohlídka u praktického lékaře rozšířená o vyšetření audiometrie a klidové EKG. Pracovníci do 21 let musí absolvovat audiometrické vyšetření 1 krát za 6 měsíců, kvůli možnosti poškození sluchu, na které jsou více náchylní mladí lidé. Na svou vlastní žádost má navíc pracovník třisměnného provozu nárok na mimořádnou prohlídku.

Po této zdravotní prohlídce musí také nový pracovník absolvovat obecnou vstupní bezpečnostní prohlídku, dále poté bezpečnostní školení přímo na pracovišti a také vstupní školení vedoucího pracovníka. 1x za rok nebo v případě nového pracovního stroje musí dělníci absolvovat znovu bezpečnostní školení. To musí absolvovat také

pracovník, který změnil pracovní místo v rámci firmě. Pokud se vyskytne úraz na pracovišti, bezpečnostní technik provede šetření příčiny a upozorní na ně, eventuálně navrhne technické změny na pracovišti a znovu proškolí pracovníky.

S bezpečností práce jsou také spojeny pomůcky pro první pomoc na pracovišti. Ve studeném provozu výrobního bloku, na kterém se nachází pracoviště dělníka, jsou rozmístěny celkem 3 lékárničky a na pozici kontroly jakosti také příkrývka a nosítka pro první pomoc. Do budoucna se plánuje rozšíření pomůcek pro první pomoc o přístroj na resuscitaci.

V této části provozu bývají nejčastější úrazy drobné poranění rukou. Kvůli těžké fyzické náročnosti trpí pracovníci často bolestmi zad. Z tohoto důvodu doporučuji zvolit pravidelné návštěvy maséra a zařadit do sportovních aktivit cvičení na posílení zádových svalů, jako je jóga či pilates.

8.8 Kvalifikační požadavky

Požadavky na vzdělání u této pozice dělníka nejsou nijak náročné. Optimální úroveň vzdělání je výuční list, přípustná úroveň je poté základní vzdělání. Jenže v dnešní době plně technologie a počítačů se na tuto pozici, která má v popisu práce obsluhu více strojů, upřednostňují uchazeče se středoškolským vzděláním. Směr dosaženého vzdělání není specifikován. Další vzdělání, tentokrát povinné ze zákona, které se vyžaduje na pozici dělníka je oprávnění řídit motorové manipulační vozíky.

8.9 Sociální program a odměny pro zaměstnance

Nejen sociální programy, ale také finanční ohodnocení a jiné jsou stanoveny v Kolektivní smlouvě firmy, která se každý rok obnovuje a aktualizuje. Firma poskytuje pracovníkům několik možností příspěvků:

- Příspěvek na stravování:

Zaměstnanec má možnost stravování přímo v závodě od cateringové společnosti Eurest.

- Preventivní ambulantní péče:

Ročně má 60 vybraných pracovníků ze všech pozic možnost ambulantně navštěvovat lázně v Hodoníně, kam dojíždějí na 14 denní lázeňské procedury. S tímto příspěvkem má firma velmi dobré zkušenosti, kvůli snížení četnosti pracovních neschopenek pro onemocnění pohybového ústrojí.

- Rehabilitační masáže:

Placený masér přímo v areálu závodu, provádí masáže na základě vydaných poukázek zaměstnavatelem.

- Závodní rekreace, dětská rekreace:

Odbory nabízí svým zaměstnancům možnost příspěvku na rekreaci. Jedná se vždy o několik desítek kusů poukazů, například 40 nebo 30, které mohou pracovníci využít v předem daném rekreačním zařízení.

- Očkování proti chřipce zdarma.
- Očkování na vybraných pozicích.

Má preventivní charakter u rizikových pracovišť, jako je recyklační linka nebo elektrikáři. Závodní lékař očkuje tyto pracovníky proti žloutence typu A i B.

- Příspěvky na životní pojištění a důchodové připojištění.
- Příspěvky pro dárce krve, pozůstalostní příspěvek.
- Příspěvky při životním a pracovním výročí.

Firma má zaveden také mzdový motivační program. Dělník má ve svém plati pohyblivou složku mzdy – prémie. Každá pozice ve firmě má dána různá ukazatele, podle kterých se tyto prémie stanoví. U pozice dělníka jsou to tyto čtyři ukazatele:

- 10 % částky v prémiech tvoří EBIT firmy,
- 35 % částky v prémiech tvoří tunový pack,
- 35 % částky v prémiech tvoří kvalita výroby,
- 20 % částky v prémiech tvoří ohodnocení od vedoucího. O této částce rozhoduje vedoucí dělníka

Sklárny se snaží u svých zaměstnanců dbát nejen na kvantitu, ale hlavně na kvalitu pracovního výkonu, jelikož je pro ně spokojenost zákazníka prioritní.

Další možnosti a návrhy odměn pro pracovníky naleznete v teoretické části v kapitole 5 – Motivace k pracovnímu výkonu.

8.10 Vztahy na pracovišti

Toto téma je v praxi pouze těžce zjiřitelné, nelze vyčíst z žádných směrnic. Po konzultaci s hlavní personalistkou skláren jsem zjistila, že se zatím s žádným vážným konfliktem nebo přerušením pracovní smlouvy kvůli konfliktu na pracovišti nesetkala. Firma se snaží, aby se mladí, nový a nezkušení pracovníci učili od starších, zkušených pracovníků a respektovali je. Vedoucí taktéž musí respektovat přítomnost žen na pracovišti. Nemůže s každým jednat stejně, všechno je to opět individuální. Jeden pracovník pochopí zadání úkolu hned, někomu to musí naopak vysvětlit znovu. To

samé s pracovní morálkou a jeho pracovním tempem, vše je individuální podle charakterových vlastností pracovníka.

Pokud by nastal nějaký nepřekonatelný problém mezi pracovníky, je možnost přeřazení pracovníka do jiné směny trojsměnného provozu. Spíše nastává problém kvůli fyzické náročnosti práce. Pracovník je první 3 měsíce ve zkušební době a pokud by vedoucí rozhodl, že tento pracovník nezvládá práci fyzicky, ukončí sklárna s tímto pracovníkem zaměstnanecký poměr.

Vedoucí pracovníky sklárna dále vzdělává v manažerských schopnostech. Pokud se jedná o nové technologické postupy nebo směrnice skláren, toto školení zvládají sklárny interně. Naopak už konkrétní školení manažerských schopností, dovedností, vedení lidí a jiné probíhá v externích specializovaných firmách.

Pro správné zjištění spokojenosti pracovníků nebo mezilidských vztahů na pracovišti bych doporučovala dotazníkové šetření pro zaměstnance. Dotazník by byl samozřejmě anonymní a dal by se zaměřit několika směry. Vedení by se mohlo ptát na konkrétní otázky, jako např.:

- Jste spokojeni s pracovním prostředím?
- Jste spokojeni s finančním ohodnocením?
- Jste spokojeni s vedením firmy?
- Jste spokojeni se stravováním?
- Jste spokojeni s vybavením odpočinkových místností?
- Ocenili byste další vybavení odpočinkových místností? Jaké?

Otázek, na které by se mohl zaměstnavatel dotazovat je nepřehledné množství. Po analýze výsledků z dotazníků zaměstnavatel může provést různé změny, které zlepší spokojenost pracovníků, výkonnost a může i dokonce snížit pracovní úrazy a pracovní neschopnost.

Závěr

V této práci jsem se zabývala pracovním prostředím skláren, konkrétně jeho působení na psychologii a sociologii práce. Zaměřila jsem se na komplikované prostředí skláren, které se vyznačuje hlukem a třísměnným provozem. Také fyzická náročnost je zde zvýšená.

Nejprve jsem se zaměřila na konkrétní definování psychologie práce, inženýrské psychologie a ergonomie. Dále jsem se zaměřila na konkrétní pracovní prostředí, přesněji na prostorové a funkční řešení pracoviště. Rozebrala jsem všechny fyzické podmínky práce, jako je osvětlení, hluk, barevné řešení pracoviště a mikroklimatické podmínky, jako je teplota, vlhkost a proudění vzduchu nebo také znečištění ovzduší. U každé fyzické podmínky jsem uvedla limity a veškeré požadavky, které stanovují zákony České Republiky.

Další kapitolou byla spolehlivost práce a také bezpečnost práce. Především bezpečnost práce je u takto náročné práce velmi důležitá. Rozebrala jsem také možnost choroby z povolání, které mohou pramenit právě ze špatné bezpečnosti práce.

Dále jsem se zabývala režimem práce a odpočinku. Správně nastavený systém přestávek může podniku dopomoci k vyšší produktivitě práce, větší spokojenosti zaměstnanců a také předcházet úrazům. Poté následuje kapitola pracovní činnosti, kde jsem se zaměřila na analýzu pracovní činnosti a její členění. V této kapitole jsem se zaměřila také na profil pracovního místa, na potřebnou pracovní způsobilost, kvalifikaci a kompetenci potřebnou k vykonávání práce. Souhrn fyzické, psychické a odborné způsobilosti tvoří celkovou kvalifikaci pracovníka.

Důležitou součástí pracovního prostředí je motivace k pracovnímu výkonu. Správnou motivací k pracovnímu výkonu se zabývám v předposlední kapitole. Zmiňuji několik světových motivačních teorií nebo také možnosti benefitů pro zaměstnance.

Poslední kapitola v mé práci se zabývá mezilidskými vztahy. Ty jsou na pracovišti velmi důležité, ovšem jen těžko zjistitelné. Je důležité se zabývat nejen vztahy mezi pracovníky, ale také vztahy mezi pracovníky a vedoucím.

V praktické části jsem popsala firmu skláren a výrobu skla. Uvedla jsem konkrétní pracovní činnosti, délku těchto činností a záznamy, které musí zaznamenat dělník ve sklářské výrobě. Dále jsem uvedla strukturu skláren pro lepší orientaci zařazení pracoviště dělníka v celém systému skláren. Uvedla jsem kategorizaci práce dělníka podle zákonů České republiky. V kategorizaci práce jsou u pozice dělníka dvě

kategorie s vyššími hodnotami. Jsou to hluk a psychická zátěž. V práci jsem rozebrala naměřené hodnoty a uvedla je v neveřejné příloze. Uvedla jsem také ochranné pomůcky proti hluku a příspěvky za práci v hlučném prostředí.

Podrobně jsem se také zaměřila na ochranné nápoje, které jsou důležité při namáhavé práci a při vysokých teplotách. Zde sklárny splňují podmínky na jedničku. Pouze bych doporučila snížit obsah cukru v nápojích. Podle zákona je maximální dovolená norma do 6,5 % objemu cukru. Ministerstvo zdravotnictví ale vydalo doporučení 2,5 % objemu cukru. Ochranné nápoje ve sklárnách mají 6,5 % objemu cukru, ze zdravotních důvodů a vzhledem k boji proti obezitě bych toto množství cukru doporučila snížit.

Firma velmi dbá na čistotu a hygienu pracovního prostředí. Jednak z důvodu ochrany pracovníků, ale také kvůli spokojenosti svých zákazníků a udržení kvality. Sklárny se také snaží zlepšit pracovní prostředí svým pracovníkům a to květinami na nádvoří nebo vybavením odpočívací místnosti. Velký problém je zde barevné řešení pracoviště, které je buď vymalováno bílou barvou, nebo je zde velké množství strojů. Doporučila bych tedy barevné akcenty veselé barvy. Nemusí se jednat o velké plochy, stačí jednotlivé části zařízení, konstrukce nebo vybavení. Samozřejmostí je, aby tyto akcenty nijak neohrozily bezpečnost práce. S tímto také souvisí odpočinková místnost. Jelikož je práce fyzicky náročná, doporučila bych dělníkům duševní odpočinek. K tomu by mohli sklárny přispět vybavením odpočívárny knihami, zájmovými časopisy, hudbou nebo bych zvolila kurzy osobního rozvoje pro pracovníky.

Důležitou kapitolou je bezpečnost práce, kterou jsem probírala přímo se závodní lékařkou. Ta mě informovala o preventivních prohlídkách, jejich obsahu a o pomůckách pro první pomoc na pracovišti. Zde splňuje sklárna všechny povinnosti přesně podle zákona. U dělníků se nevyskytují choroby z povolání, ale často trpí bolestmi zad. Proto bych těmto zaměstnancům doporučovala pravidelné masáže a cvičení na podporu zádových svalů. V tomto může sklárna zaměstnancům pomoci příspěvky na masáže či cvičení nebo formou benefitů.

Sociálními programy a odměnami pro pracovníky jsem se zabývala v předposlední kapitole. Zde jsem uvedla seznam příspěvků a podpor skláren pro dělníky. Jako motivační program nabízí sklárny pouze peněžitou odměnu za výkon, kterou přesně zmiňuji v kapitole 8.9 Sociální programy a odměny pro pracovníky. Zde bych sklárnám doporučila pro zaměstnance také jinou formu motivace, ne jen peněžitou

ve formě prémie. I když se firma zaměřuje také na kvalitu a nejen na kvantitu výroby, zaměstnanci by jistě i jiné motivační programy přijali. Jelikož je práce fyzicky náročná a probíhá na trojsměnný provoz, navrhovala bych jako motivační odměnu více dovolené nebo dárkové poukázky.

Poslední kapitolou jsou vztahy na pracovišti. Zde jsem vycházela z rozhovoru s personalistkou skláren. Zjistila jsem, že žádné vážné konflikty na pracovišti se nevyskytly. Pokud by nastal nějaký konflikt mezi zaměstnanci, lze je převést na jinou směnu. Zde navrhuji dotazníkové šetření, které by nejen odhalilo mezilidské vztahy na pracovišti, ale také by pomohlo zjistit spokojenost pracovníků v práci, jejich posouzení pracoviště, jak jsou spokojeni s vybavením, režimem práce atd.

ANOTACE

- Příjmení a jméno autora:** Dagmar Bělíková
- Instituce:** Moravská vysoká škola Olomouc
- Název práce v českém jazyce:** Psychologické a sociologické aspekty řízení lidských zdrojů
- Název práce v anglickém jazyce:** Psychological and sociological aspects of human resource management
- Vedoucí práce:** PhDr. Dana Pokorná, Ph.D.
- Počet stran:** 63
- Počet příloh:** 3
- Rok obhajoby:** 2012
- Klíčová slova v českém jazyce:** psychologie práce, sociologie práce, pracovní prostředí, pracovní výkony
- Klíčová slova v anglickém jazyce:** work psychology, sociology of work, work environment, work performance

Bakalářská práce popisuje (i zhodnocuje) pracovní prostředí ve firmě V.M.G., a.s. z pohledu působení na psychiku pracovníků ve výrobě a celé pracovní skupiny. Cílem teoretické části bude popsat pracovní prostředí ve firmě a jeho vliv na psychologii a sociologii práce, činnosti spojené s tvorbou pracovního prostředí a důsledný popis firmy vzhledem na pracovní výkony ve výrobě (materiály, postupy, technologie, suroviny). Dále stanovení klíčových bodů, které charakterizují pracovní prostředí, které budou zjišťovány v praktické části. Cílem praktické části bude přímý popis pracovního prostředí na základně dostupných zdrojů z uvedené firmy – podle klíčových bodů z teoretické části a zhodnocení tohoto prostředí.

Bachelor thesis describes (and appreciating) the working environment in the company Vetropack Moravia Glass in terms of effect on the psyche of workers in manufacturing and the entire workgroup. The aim of the theoretical part will describe the working environment in the company and his influence on psychology

and sociology of work activities associated with the creation of the working environment and a consistent description of the company due to work performance in production (materials, processes, technology, raw materials). Furthermore, identification of key points that characterize the work environment, which will be collected in the practical part. The aim of the practical part will be a direct description of the work environment at the base of available resources from the company-according to the key points of a theoretical part and an assessment of the environment.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ARMSTRONG, Michael; STEPHENS, Tina. *Management a leadership*. 1. vyd. Praha : Grada, 2008. 268 s. ISBN 978-80-247-2177-4.
- [2] BEDRNOVÁ, Eva; NOVÝ, Ivan. *Psychologie a sociologie řízení*. 3., rozš. a dopl. vyd. Praha : Management Press, 2007. 798 s. ISBN 978-80-7261-169-0.
- [3] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha : C.H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
- [4] KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Vyd. 1. Praha : Grada, 2010. 215 s. ISBN 978-80-247-2497-3.
- [5] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity 2010 - praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha : C. H. Beck, 2010. 160 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
- [6] NOVÝ, Ivan; SURYNEK, Alois. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha : Grada, 2006. 287 s. ISBN 80-247-1705-0.
- [7] PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha : Grada, 2006. 254 s. ISBN 80-247-1706-9.
- [8] VESELÁ, Jana; KANIOKOVÁ VESELÁ, Petra. *Sociologické aspekty managementu*. Vyd. 1. Praha : Grada, 2011. 200 s. ISBN 978-80-247-2792-9.
- [9] WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace : nové poznatky*. Vyd. 1. Praha : Grada, 2011. 155 s. ISBN 978-80-247-3701-0.
- [10] ANONYM, *Horko a ochranné nápoje při práci*. [online]. 15. 7. 2010 [cit. 20012-2-25]. Dostupné na WWW: <http://mzcr.cz/en/obsah/horko-a-ochrann-napoje-pri-praci_2014_5.html>
- [11] ANONYM, *Špunty do uší: E.A.R 4411*. [online]. 2010 [cit. 20012-2-26]. Dostupné na WWW: <<http://www.stavospol.cz/underwood/download/images/punty-do-u-e.a.r.jpg>>
- [12] ANONYM, *Respektuj právo na klid*. [online]. 2008 [cit. 20012-2-28]. Dostupné na WWW: <<http://skrt.kam.vutbr.cz/?p=klid>>
- [13] ANONYM, *Výroba skla*. [online]. 2007 [cit. 20012-2-28]. Dostupné na WWW: <http://www.vetropack.cz/htm/glaserstellung_5.htm>.
- [14] ANONYM, *Jaký má mít ochranný nápoj vlastnosti, kolik ho musí zaměstnavatel zaměstnancům poskytnout?*. [online]. 31. 7. 2007 [cit. 20012-2-

- 29]. Dostupné na WWW: <http://www.mzcr.cz/obsah/horko-a-ochranne-napojepri-praci-7_1353_1.html>
- [15] HOLLEROVÁ, J., *Prašnost na pracovišti*. [online]. 14. 11. 2007 [cit. 20012-2-21]. Dostupné na WWW: <<http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/vibrace-prenasene-na-cloveka?highlightWords=vibrace>>
- [16] JANDÁK, Z., *Vibrace přenášené na člověka*. [online]. 13. 11. 2007 [cit. 20012-2-21]. Dostupné na WWW: <<http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/vibrace-prenasene-na-cloveka?highlightWords=vibrace>>
- [17] KOLEKTIV PRACOVNÍKŮ SZÚ, *Prevence a ochrana před hlukem*. [online]. 2010 [cit. 20012-2-27]. Dostupné na WWW: <<http://www.szu.cz/tema/zivotni-prostredi/prevence-a-ochrana-pred-hlukem>>
- [18] KOLEKTIV AUTORŮ, *Životní podmínky a jejich vliv na zdraví obyvatel Jihomoravského kraje*. [online]. 2006 [cit. 20012-2-28]. Dostupné na WWW: <http://www.zubarno.cz/studie/00_obsah.htm>
- [19] KOLEKTIV PRACOVNÍKŮ SZÚ, *Hluk*. [online]. 5. 11. 2011 [cit. 20012-2-27]. Dostupné na WWW: <<http://www.szu.cz/tema/zivotni-prostredi/hluk>>
- [20] MATHAUSEROVÁ, Z., *Mikroklimatické podmínky vnitřního prostředí pracovišť*. [online]. 14. 11. 2007 [cit. 20012-2-22]. Dostupné na WWW: <<http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/mikroklimaticke-podminky-vnitriho-prostredi-pracovist?highlightWords=proud%C4%9Bn%C3%AD>>
- [21] MLČOCH, Z., *Barvy a psychika - jak působí barvy na člověka*. [online]. 2010 [cit. 20012-2-26]. Dostupné na WWW: <<http://www.zbynekmlcoch.cz/informace/texty/zdravi/barvy-a-psychika-jak-pusobi-barvy-na-cloveka>>
- [22] MPSV / TREXIMA, spol. s r.o., *Příručka pro personální a platovou agendu*. [online]. 9. 2. 2012 [cit. 20012-3-1]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB078>>
- [23] PLÍVOVÁ, V., *Průměrný počet dnů pracovní neschopnosti kvůli úrazu se loni snížil o tři dny*. [online]. 17. 6. 2011 [cit. 20012-2-20]. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/10949/pracovni_urazovost_v_roce_2010.pdf>

- [24] RKS, *Komunikovat a motivovat*. [online]. 20. 3. 2009 [cit. 20012-2-29]. Dostupné na WWW: <<http://hn.ihned.cz/c1-35915690-komunikovat-a-motivovat>>
- [25] SVOBODOVÁ, L., *Stres, stres, stres*. [online]. 8. 12. 2008 [cit. 20012-3-1]. Dostupné na WWW: <http://bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/stres08.html>
- [26] SVOBODOVÁ, L., *Snižíme do roku 2012 pracovní úrazovost o 25 % a naplníme tak ambiciózní cíl stanovený EU?* [online]. 4. 5. 2009 [cit. 20012-3-1]. Dostupné na WWW: <http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/pu201225.html>
- [27] ŠAMÁNEK, J., *Kategorizace prací*. [online]. 2. 6. 2007 [cit. 20012-2-29]. Dostupné na WWW: <<http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/kategorizace-praci?highlightWords=kategorizace>>
- [28] VANDASOVÁ, Z., *Zdroje hluku a jeho měření*. [online]. 3. 12. 2007 [cit. 20012-3-5]. Dostupné na WWW: <<http://www.szu.cz/tema/zivotni-prostredi/zdroje-hluku-a-jeho-mereni>>

Nariadení vlády:

- [1] Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., ze dne 15. listopadu 1995, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.
- [2] Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších předpisů.
- [3] Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci se změnami: 68/2010 Sb
- [4] Nařízení č. 272/2011 Sb. o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací.

Zdroje z firmy:

- [1] Kolektivní smlouva skláren.
- [2] SYSTÉM ŘÍZENÍ SKUPINY VETROPACK, *Popis pracovního místa*

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1- Příklady vnímání zvuku člověkem v dB.	15
Obr. 2 - Frekvenční (kmitočtová) charakteristika zvuku.	16
Obr. 3 – Ochranné špunty do uší.	17
Obr. 4 – Kvalifikace pracovníka.....	38
Obr. 5 – Křivka denní pracovní doby	40
Obr. 6 – Největší výzvy personalistiky.....	43
Obr. 7 – oblíbenost benefitů u zaměstnanců	45
Obr. 8 – Zobrazení pozice dělník ve struktuře podniku.....	52

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 – Hodnoty mikroklimatických podmínek na pracovišti.....	19
Tab. 2 – Třída práce IIb.....	20
Tab. 3 – Kategorizace pracovní činnosti.....	53

SEZNAM PŘÍLOH

Příl. 1 – Kategorizace práce.....	73
-----------------------------------	----

PŘÍLOHY

Příl. 1 – Kategorizace práce

Třída práce	Druh práce	M (W.m-2)	Ztráta tekutin v litrech za osmihodinovou směnu
I	Práce vsedě s minimální celotělovou pohybovou aktivitou, kancelářské administrativní práce, kontrolní činnost v dozornách a velínech, psaní na stroji, práce s PC, laboratorní práce, sestavování nebo třídění drobných lehkých předmětů.	80	0,90
II a	Práce převážně vsedě spojená s lehkou manuální prací rukou a paží, řízení osobního vozidla, a některých drážních vozidel, přesouvání lehkých břemen nebo překonávání malých odporů, automatizované strojní opracovávání a montáž malých lehkých dílců, kusová práce nástrojářů a mechaniků, práce pokladní.	81-105	1,00
II b	Práce spojená s řízením nákladního vozidla, traktoru, autobusu, trolejbusu, tramvaje a některých drážních vozidel a práce řidičů spojená s vykládkou a nakládkou. Převažující práce vstoje s trvalým zapojením obou rukou, paží a nohou - dělnice v potravinářské výrobě, mechanici, prodavači, lakýrníci dělníci v ocelárně, valčíři hutních materiálů, strojní opracování a montáž středně těžkých dílců, práce na ručním lisu., svařování, soustružení, strojové vrtání, tažení nebo tlačení lehkých vozíků, práce vstoje s trvalým zapojením obou rukou, paží a nohou spojená s	106-130	1,4

	přenášením břemen do 10 kg.		
III a	Práce vstoje s trvalým zapojením obou horních končetin občas v předklonu nebo vkleče, chůze - údržba strojů, mechanici, obsluha koksové baterie, práce ve stavebnictví - ukládání panelů na stavbách pomocí mechanizace, skladníci s občasným přenášením břemen do 15 kg, řezníci na jatkách, zpracování masa, pekaři, malíři pokojů, operátoři poloautomatických strojů, montážní práce na montážních linkách v automobilovém průmyslu, výroba kabeláže pro automobily, obsluha válcovacích tratí v kovoprůmyslu, hutní údržba, průmyslové žehlení prádla, čištění oken, ruční úklid velkých ploch, strojní výroba v dřevozpracujícím průmyslu.	131-160	2,2
III b	Práce vstoje s trvalým zapojením obou horních končetin, trupu, chůze, práce ve stavebnictví při tradiční výstavbě, čištění menších odlitků sbíječkou a broušením, příprava forem na 15 až 50 kg odlitky, foukači skla při výrobě velkých kusů, obsluha gumárenských lisů, práce na lisu v kovárnách, chůze po zvlněném terénu bez zátěže, zahradnické práce a práce v zemědělství.	161 - 200	2,6
IV a	Práce spojená s rozsáhlou činností svalstva trupu, horních i dolních končetin - práce ve stavebnictví, práce s lopatou ve vzpřímené poloze, přenášení břemen o váze 25 kg, práce se sbíječkou, práce v lesnictví s jednomužnou motorovou pilou, svoz dřeva,	201 - 250	3*

	práce v dole - chůze po rovině a v úklonu do 15 st., práce ve slévárnách, čištění a broušení velkých odlitek, příprava forem pro velké odlitky, strojní kování menších kusů, plnění tlakových nádob plyny.		
IV b	Práce spojené s rozsáhlou a intenzivní činností svalstva trupu, horních i dolních končetin - práce na pracovištích hlubinných dolů - ražba, těžba, doprava, práce v lomech, práce v zemědělství s vysokým podílem ruční práce, strojní kování větších kusů.	251 - 300	3*
V	Práce spojené s rozsáhlou a velmi intenzivní činností svalstva trupu, horních i dolních končetin - transport těžkých břemen např. pytlů s cementem, výkopové práce, práce sekerou při těžbě dřeva, chůze v úklonu 15 až 30 st., ruční kování velkých kusů, práce na pracovištích hlubinných dolů s ruční ražbou v nízkých profilech důlních děl.	301 a více	3*