

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Sociální klima na pracovišti „open space“

The social climate of the „open space“ office

Martina Brabcová

Plzeň 2019

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2017/2018

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Martina BRABCOVÁ**
Osobní číslo: **K17B0507P**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Název tématu: **Sociální klima na pracovišti "open space"**
Zadávací katedra: **Katedra podnikové ekonomiky a managementu**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Analyzujte na základě studia odborné literatury pojetí, význam a souvislosti sociálního klimatu v organizacích.
2. Charakterizujte současné názory na význam pracovišť typu "open space".
3. Představte posuzované organizace obor podnikání, vnější a vnitřní prostředí organizace, ekonomické výsledky, cíle pro nejbližší období.
4. Zhodnoťte sociální klima v posuzovaných organizacích s důrazem na uplatnění prostřední typu "open space".
5. Navrhněte doporučení pro nastavení podmínek pro vhodnou podobu sociálního klimatu v organizacích.



Rozsah grafických prací:

Rozsah kvalifikační práce: 40 - 60

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- MICHALÍK, David, SKŘEHOT, Petr. *Kancelářské pracoviště s důrazem na typ open space*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2010. ISBN 978-80-86973-23-4.
- LUKÁŠOVÁ, Růžena, NOVÝ, Ivan a kol. *Organizační kultura: od sdílených hodnot a cílů k vyšší výkonosti podniku*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-0648-2.
- NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-0577-X.
- ARMSTRONG, Michael, TAYLOR, Stephen. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7
- SYNEK, Miloslav, KISLINGEROVÁ, Eva a kol. *Podniková ekonomika*. 6. přepracované a doplněné vydání. V Praze: C.H. Beck, 2015. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-274-8.

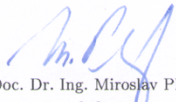
Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Milan Jermář, Ph.D.

Katedra podnikové ekonomiky a managementu

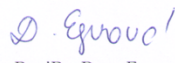
Datum zadání bakalářské práce: 23. října 2017

Termín odevzdání bakalářské práce: 23. dubna 2018


Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný
děkan



L.S.


Doc. PaedDr. Dana Egerová, Ph.D.
vedoucí katedry

V Chebu dne 23. října 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Sociální klima na pracovišti „open space““

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 16.4.2019


.....

podpis autora

Touto cestou bych ráda poděkovala všem těm, kteří mě během zpracovávání bakalářské práce podpořili. Především vedoucímu bakalářské práce panu PhDr. Milanu Jermářovi, Ph.D. za věnovaný čas, cenné rady a odborné vedení. Poděkování patří také společnosti Aimtec za umožnění zpracování práce v jejich kanceláři.

Dále děkuji své rodině a kamarádům za jejich neutuchající podporu a nekonečný optimismus.

Obsah

Úvod.....	6
1 Sociální klima	7
1.1 Pojem sociální klima.....	7
1.2 Pracovní prostředí	19
2 Kanceláře typu open space.....	27
2.1. Charakteristika kanceláří open space	27
2.2 Historie.....	29
2.3 Důvody pro používání.....	29
2.4 Výhody a nevýhody	30
2.5 Šetření	31
2.6 Shrnutí	32
3 Charakteristika organizace – Aimtec	33
3.1 Profil společnosti.....	33
3.2 Poslání a vize společnosti Aimtec.....	36
3.3 Střednědobé cíle a strategie.....	37
3.4 Analýza prostředí společnosti Aimtec	38
3.5 SWOT analýza	49
4 Analýza sociálního klimatu organizace	51
4.1 Pozorování.....	51
4.2 Dotazníkové šetření.....	53
4.3 Rozhovor	66
4.4 Závěr analýzy sociálního klimatu organizace	67
4.5 Doporučení	68
Závěr	72
Seznam tabulek	73
Seznam obrázků.....	74
Seznam použitých zkratk	75
Seznam použité literatury	76
Seznam příloh	81

Úvod

Celá řada zaměstnanců či vedoucích pracovníků se dnes setkává s kanceláři typu „open space“ neboli otevřenými kanceláři, a to nejen v zahraničí, ale i u nás v České republice. Tento trend se rychle rozrůstá a stále větší množství firem takový typ kanceláří aplikuje. Pro správné fungování nejen těchto kanceláří, ale obecně v pracovním prostředí je důležité mít správně nastavené sociální klima. Každý zaměstnanec tráví v kanceláři běžnou pracovní dobu, což je více jak polovina dne a je tedy důležité, aby se tam cítil dobře.

Cílem práce je zanalyzovat sociální klima ve velkoprostorové kanceláři ve společnosti Aimtec a na základě tohoto šetření navrhnout doporučení či opatření pro vhodnou podobu budoucího sociálního klimatu v organizaci. Práce se zaměřuje zejména na pracovní prostředí, komunikaci, týmovou práci a vliv na výkonnost pracovníků.

Bakalářská práce je rozčleněna do čtyř stěžejních kapitol.

V první části je řešena problematika sociálního klimatu. Jednotlivé prvky sociálního klimatu jsou v následujícím textu charakterizovány. Dále je popsána pracovní výkonnost, motivace a pracovní podmínky, které úzce souvisejí a ovlivňují sociální klima dle typu kanceláří.

Druhá kapitola je věnována samotným kancelářím typu „open space“. Jsou zde uvedeny důvody pro používání těchto kanceláří, jejich výhody či nevýhody, které toto uspořádání umožňuje řadovým zaměstnancům. Stručně je rozvedena historie a v neposlední řadě jsou uvedena i šetření, studie či názory, které byly v průběhu minulých let provedeny a vysloveny.

Ve třetí části je představena společnost Aimtec, kde probíhalo šetření v rámci bakalářské práce – analýza sociálního klimatu ve velkoprostorových kancelářích. Součástí této kapitoly je externí a interní analýza společnosti, která je zakončena shrnující SWOT analýzou.

Čtvrtá kapitola se zabývá již samotným šetřením, a to konkrétně sociálním klimatem v organizaci, které probíhalo za pomoci pozorování, dotazníku a rozhovoru. Zkoumány jsou jednotlivé aspekty sociálního klimatu, které budou dle výsledků analýzy interpretovány. Závěr obsahuje návrh doporučení pro vhodnou podobu sociálního klimatu v uvedené organizaci.

1 Sociální klima

Tento pojem má vliv nejen na pracovní výkon, ale také na komunikaci, konflikty a zvládání stresových situací. Pro správné fungování podniku je tento pojem klíčový. Manažeři či personální oddělení by se měli o tuto problematiku zajímat a snažit se svým zaměstnancům zajistit vhodné pracovní podmínky a s tím související i sociální klima.

V „open space“ nejde jen o přijetí nových pracovních podmínek, ale hlavně o navázání nových vazeb a vztahů s mnoha novými spolupracovníky v rámci jedné místnosti. V dalším textu práce bude pojem „open space“ uveden již bez uvozovek.

1.1 Pojem sociální klima

„Za sociální klima je považován charakter převládajících vzájemných vztahů mezi jednotlivými členy pracovní skupiny, jejich celkové ladění. Sociální klima podmiňuje pracovní jednání pracovníků, průběh i výsledky jejich pracovní činnosti. Utváří se v procesu společné pracovní činnosti, v sociální interakci pracovníků, v konfrontaci jejich nároků, požadavků a očekávání s reálnými možnostmi jejich naplnění. Pro svůj do značné míry emocionálně podmíněný obsah bývá někdy označováno i jako klima psychologické” (Pauknerová a kol., 2006, s. 199).

Dle Pauknerové a kol. (2006) tedy jde o charakter převládajících vzájemných vztahů mezi členy pracovního kolektivu. Naopak Dědina a Cejthamr (2005) sociální klima vidí jako atmosféru či panující pohodu či nepohodu na pracovišti. Může se týkat pocitu sounáležitosti, morálky nebo i partnerství v pracovním kolektivu. Jednání pracovníků je jím ovlivňováno a má dopad na pracovní výsledky zaměstnanců.

Jinými slovy můžeme sociální klima chápat jako spojení společné pracovní činnosti a participace pracovního kolektivu. Můžeme se také v literatuře setkat s pojmem atmosféra nebo nálada na pracovišti. O tom, že výsledky společnosti závisí na sociálním klimatu tedy nelze pochybovat. Vede k efektivnímu naplnění cílů podniku. Ovlivňuje motivaci pracovníků, jejich spokojenost, má vliv na tým i na řešení problémových situací v týmu a na vztahy. Působí jak na výkon zaměstnanců, tak i na jejich osobní život (Dědina, Cejthamr, 2005, Pauknerová a kol., 2006).

V rámci sociálního klimatu může ve firmě docházet k následujícím problémům:

- nízká úroveň schopnosti participace při rozhodování v podnicích,
- nízká úroveň péče o pracovní a životní prostředí a podmínky pracovníků,
- malá pohotovost ve vedení podniku při zavádění moderních metod a inovací,
- nedostatečné, opožděné informace,
- existence byrokratických předpisů,
- podvázání pracovních i jiných činností striktními předpisy (Váchal, Pártlová, 2008).

Do sociálního klimatu se zařazují:

- pracovní spokojenost,
- motivace,
- komunikace,
- konflikty,
- stres,
- pracovní zátěž,
- pracovní skupiny,
- pracovní prostředí,
- pracovní výkon,
- bezpečnost práce,
- přístupy vedení lidí (Nakonečný, 2009, Koubek, 2015, Dědina, Cejthamr, 2005).

„Příznivé pracovní klima negarantuje samo o sobě zvýšení efektivity výkonu, firma však bez něho nikdy nemůže dosáhnout optimálního výkonu“ (Dědina, Cejthamr, 2005, s. 269).

Podílí se na něm celá řada činitelů:

- postavení pracovní skupiny,
- přístup vedoucího,
- styl řízení,
- sociální normy,
- osobnostní rysy pracovníků (Dědina, Cejthamr, 2005).

Vlastnosti zdravého podnikového prostředí dle Dědiny a Cejthamra (2005, s. 269) jsou:

- integrace osobních a organizačních (podnikových) cílů,
- organizační struktura odpovídající požadavkům socio-technického systému,

- demokraticky fungující organizace se skutečnými možnostmi podílet se na rozhodování,
- spravedlivé zacházení s rovnými podmínkami pro všechny pracovníky,
- vzájemná důvěra, uznání, podpora na všech stupních organizací,
- otevřená diskuze o problémech, snaha o odstranění možných konfrontací,
- respektování lidských potřeb a očekávání, chápání individuálních rozdílů a vlastností,
- rovný systém v odměňování, založený na pozitivní motivaci,
- zájem o kvalitu pracovních podmínek a smysluplnost pracovní náplně,
- příležitost pro osobní rozvoj a kariérní postup,
- uznání psychologické úmluvy mezi jednotlivci a organizací.

Při nepříznivém sociálním klimatu vznikají interpersonální konflikty na pracovišti a vede k pracovní nespokojenosti nebo i ke zdravotním potížím. V extrémních případech může dojít až k šikaně na pracovišti – setkáváme se tedy s mobbingem (šikana ze strany spolupracovníků) a bossingem (šikana ze strany nadřízeného) (Nakonečný, 2009).

Organizační kultura

Pojmy sociálního klima a organizační kultura bývají často zaměňovány. Organizační kulturu tvoří sociální klima dohromady s fyzickým prostředím, povahou práce a psychickou atmosférou.

Organizační kultura je chápána jako celek ve smyslu určitého druhu kulturního systému (Šigut, 2004).

„Firemní kultura vždy vyjadřuje určitý charakter, ducha podniku, vnitřní pravidla hry, která ovlivňují myšlení a jednání pracovníků, ale i celkovou atmosféru, ve které probíhá veškerý vnitropodnikový život“ (Šigut, 2004, s. 9-10).

Podle Armstronga (2007, s. 257) charakterizuje takto: „Kultura organizace neboli podniková kultura představuje soustavu hodnot, norem, přesvědčení, postojů a domněnek, která sice asi nebyla nikde výslovně zformulována, ale určuje způsob chování a jednání lidí a organizace. Normy jsou pak nepsaná pravidla chování.“

Na výkon člověka působí pohoda i spokojenost v práci. Souvisí s jeho motivovaností a motivací. Vše se projevuje v úrovni (kvalitativně i kvantitativně) odvedené práce. Zaměstnavatelé, potažmo manažeři, si uvědomují stále větší urgentnost toho, že prospívání podniku a efektivitu práce zaměstnanců (tj. i snížení nákladových položek v poměru k zisku) je třeba „něco“ udělat (Pauknerová a kol., 2006).

Podniková kultura je v teoretickém pojetí nadřazenou oblastí komunikace a motivačního klimatu. Pochopení fungování podnikové kultury je předpokladem zformování efektivního i ekonomického systému komunikace (Armstrong, 2007).

Pracovní spokojenost

„Celková pracovní spokojenost je ukazatel, který v sobě syntetizuje hodnocení většiny aspektů pracovního života, jakými jsou platové ohodnocení, zaměstnanecké benefity, pracovní podmínky (fyzické podmínky, autonomie, zajímavost práce, atd.) a celková atmosféra na pracovišti (mezilidské vztahy)“ (Kroupa, Kyzlinková, Dokulilová, Soukup 2007, s.6).

„Tuto skutečnost můžeme uchopit jako spokojenost zaměstnanců s prací a pracovními podmínkami (součást personální politiky organizace), nebo jako nutnou podmínku pro efektivní využívání pracovní síly“ (Pauknerová a kol., 2006, s.180-181).

Úroveň spokojenosti je ovlivňována vnějšími i vnitřními motivačními faktory, sociálními vztahy, mírou úspěchu a kvalitou řízení, nebo i neúspěchem v práci.

Pracovní spokojenost úzce souvisí se sociálním klimatem na pracovišti. Při správně nastaveném pracovním klimatu lze očekávat vyšší spokojenost pracovníků. Postoje, pocity, které mají lidé k vykonávané práci se vztahují k spokojenosti s ní. Lidé jsou motivováni ke splnění určitých cílů a budou spokojeni, pokud těchto cílů dosáhnou lepším výkonem (Armstrong, 2007).

V následující tabulce jsou uvedeny různé významy pracovní spokojenosti:

Tabulka č. 1 Významy pojmu pracovní spokojenost

Významy pojmu pracovní spokojenost		
1. význam	2. význam	3. význam
subjektivní vyjádření ke kvalitě péče o zaměstnance podniku	vnitřní uspokojení z práce	nízká úroveň nároků
Vztahuje se:		
k pracovním podmínkám pracovníka	k prožitku aktivního naplnění pracovníka	k pasivnímu sebeuspokojení pracovníka
Znamená:		
úroveň péče o zaměstnance	mobilizaci pracovních sil „Čím se víc snažím, tím víc!“	demobilizaci pracovních sil „Mně to stačí, co bych se snažil(a)!“

Převzato: Provazník, Komárková, 2004

Při hodnocení pracovní spokojenosti se zaměstnanci nejčastěji zaměřují na tyto aspekty:

- mzda,
- obsah, charakter práce,
- vedoucí pracovníci,
- spolupracovníci,
- pracovní postup,
- fyzické podmínky práce,
- organizace práce,
- péče podniku o pracovníky (Pauknerová a kol, 2006).

Prvních pět uvedených aspektů užívá metoda hodnocení – Job Description Index (JDI). Bedrnová a Velehradský je později v našich podmínkách doplnili o další tři faktory – fyzické podmínky práce, organizace práce a péče podniku o pracovníky (Pauknerová a kol., 2006).

Novým rozvíjejícím se trendem v této oblasti je zavádění právě otevřených kanceláří, anebo čím dál rozšířenější práce z domova – homeoffice (Pauknerová a kol., 2006).

Příklad z praxe:

Šetření z této oblasti je v České republice prováděno pravidelně. Jedno ze šetření zrealizoval Centrum pro výzkum veřejného mínění (dále jen CVVM) s tématem pracovní spokojenosti v českých podnicích. Zaměřili se na otázky týkající se spokojenosti se zaměstnáním, vnímání atmosféry na pracovišti a subjektivního hodnocení přiměřenosti výše příjmu (cvvm.cz, 2019).

Další text bude zaměřen na interpretaci výsledků šetření CVVM ohledně pracovní spokojenosti zaměstnanců.

Více jak polovina (61 %) dotazovaných jsou spokojeni se svým zaměstnáním. Avšak pouze 19 % z nich je „velmi spokojeno“. Nespokojenost vyjádřilo pouze 9 % lidí. Na poměří spokojenosti a nespokojenosti je 30 % ekonomicky aktivních lidí (cvvm.cz, 2019).

Komunikace na pracovišti

Paul Watzlawick, přední teoretik komunikace, řekl naprosto výstižně: „Není možné nekomunikovat. Každé chování je komunikace. A proto, že neexistuje nechování, nemůže neexistovat komunikace“ (Mikuláščík, 2010, s. 15).

V dnešní moderní společnosti má komunikace mnoho podob. Jejím prostřednictvím dochází k dorozumívání, výměně a přenosu informací. Reprezentuje procesy vzájemného sdělování informací, významů, nálad a citů (Provazník, 2002). Pokud se jedná o komunikaci mezi lidmi, která má specificky lidskou podobu, hovoříme pak o sociální komunikaci - tedy o mezilidské komunikaci. Je důležité si uvědomit, že komunikace probíhá nejen ve formě verbální, tak neverbální formou, tj. mimika, gestika, haptika, posturika (Jermář, Egerová, a kol., 2014).

Autor Mikuláščík (2010) shrnul základní charakteristiky mezilidské komunikace takto:

- komunikace je nezbytná k efektivnímu sebevyjadřování,
- komunikace je přenosem a výměnou informací v mluvené, psané, obrazové nebo činnostní formě, která se realizuje mezi lidmi, což se projevuje nějakým účinkem,
- komunikace je výměnou významů mezi lidmi použitím běžného systému symbolů,
- komunikace je prostředkem pro vytváření a ovlivňování vztahů.

Pro efektivní komunikaci si musíme uvědomit její funkce a cíl, jehož má být dosaženo. Jádrem efektivní komunikace je umět zvládnout aktivně naslouchat, poskytnout odpovídající zpětnou vazbu, být pozitivně orientován a být asertivní (Jermář, Egerová, a kol., 2014).

Funkce:

- informativní,
- přesvědčovací,
- souvztažná,
- zábavná,
- socializační a společensky integrující,
- vzdělávací, výchovná,
- posilovací, motivující (Jermář, Egerová, a kol., 2014).

Jelikož je člověk v pracovním procesu v neustálém kontaktu s ostatními lidmi, je dobře fungující komunikace tou nejdůležitější složkou k dosažení nejen životního, ale i profesního úspěchu. Komunikace dotváří celkovou atmosféru na pracovišti (Mikuláščík, 2010).

V open space kancelářích je dobrá komunikace zásadní pro fungování organizace. Lidé jsou v jedné místnosti a musí spolu vycházet. V těchto kancelářích je funkce komunikace důležitým motivátorem skupiny. Chybějící komunikace může vést k demotivaci pracovníků na pracovišti. Pracovníci, tak nevidí důvod, proč lépe pracovat a nepřichází s novými myšlenkami (Hloušková, 1998).

Konflikty

„Konflikt je střetnutí dvou nebo více zcela nebo do určité míry navzájem se vylučujících či protichůdných snah, sil a tendencí“ (Křivohlavý, 2002, s.17).

Konflikt také můžeme nazvat jinými slovy jako rozpor, neshoda, spor nebo hádka. Jsou součástí našich životů a nikdy se jim nelze zcela vyhnout (Jermář, Egerová, a kol., 2014).

Konflikty výrazně zasahují do dění i v pracovním životě. Každý je vnímá jinak, každý se s nimi jinak vyrovnává. Je však jasné, že ovlivňují sociální klima organizace a můžou vést k jejímu nepříznivému stavu. Komunikační dovednosti účastníků, jako například správné argumentování, vyjednávání a aktivní naslouchání druhým jsou proto nezbytné.

Jelikož v kancelářích open space jsou lidé v jedné místnosti a dochází k většímu styku mezi nimi, je zde i větší riziko vzniku konfliktů. Manažeři by se měli o tuto tematiku zajímat a snažit se předcházet konfliktním situacím (Michalík, 2010).

Konflikty chápeme obvykle negativně, ale mohou mít i pozitivní dopad. Pozitivem může být uvolnění napětí, přehodnocení vztahů. Také mohou podnítit změny a zabraňovat stagnaci. Přizpívají k tomu, že jedinec si formuje a ujasňuje vlastní názory a postoje. Zlepšuje se tak kvalita rozhodování a zájem o řešení problémů (Jermář, Egerová, a kol., 2014).

Negativem mohou být vyvolané negativní emoce a stavy, způsobený stres či nespokojenost nebo snížení pracovního výkonu. Konflikty narušují vzájemné vztahy a komunikaci mezi lidmi a tím vytvářejí nepříjemnou atmosféru na pracovišti. Mohou vést ke zvýšení absence či nemocnosti (Jermář, Egerová, a kol., 2014).

Křivohlavý (2002, s. 20) rozlišuje typy konfliktů dle zúčastněných osob:

- intrapersonální,
- interpersonální,
- skupinové,
- meziskupinové.

Intrapersonální konflikt je osobní nebo také vnitřní konflikt jedince. Interpersonální konflikt je neshoda dvou či více různých lidí. V interpersonálních konfliktech pak rozlišujeme, zda jde o věcnou rovinu nebo vztahovou rovinu sporu. U věcné roviny se konflikt týká konkrétního předmětu, naopak ve vztahové rovině vzniká konflikt jako důsledek nefunkčních vztahů a nedostatek mezilidské komunikace. Nejčastěji se konflikt odehrává v kombinaci obou rovin zároveň (Jermář, Egerová, a kol., 2014).

Skupinové neshody jsou takové, které probíhají uvnitř určité skupiny lidí. Meziskupinové jak název napovídá naopak mezi dvěma či více skupinami lidí. Příkladem může být konflikt mezi dvěma odděleními ve firmě (Křivohlavý, 2002).

Stresové situace

Stres působí na náš výkon. Lehký stres může být pro nás prospěšný, motivuje k činnosti a zvyšuje výkon. Naopak pokud se jedná o dlouhodobý stres, zátěž se hromadí a postupem času náš výkon klesá.

„Stres je mezním případem, nebo-li zvláštní formou zátěže, kdy se požadavky dotýkají či překračují možnosti člověka zvládnout je. Stres je kvantitativně i kvalitativně vystupňovaná zátěž, kdy dochází k odchylce ve vztahu mezi požadavky a vlastnostmi a následně se v organismu rozvíjí poplachové reakce“ (Hladký, Židková, 1999, s.7).

Stresem tedy rozumíme vnitřní stav člověka, který je něčím ohrožován nebo ohrožení očekává, a přitom se domnívá, že obrana proti nepříznivým vlivům není dost silná (Hladký, Židková, 1999).

„Určitá míra stresu je potřebná. Bez ní bychom měli nedostatek podnětů k překonávání překážek“ (Praško, Prašková, 2007, s. 14).

Druhy stresu:

- eustres,
- distres (Jermář, Egerová, a kol., 2014).

Eustres čili „dobrý stres“ označujeme jako pozitivní stres, může u člověka vyvolat motivaci pro dosažení lepšího pracovního výkonu. Distres je označením pro tzv. „špatný stres“ jehož důsledkem může být snížení pracovního výkonu (Jermář, Egerová, a kol., 2014).

Reakce na stres:

- fyzické efekty – poruchy spánku, bolest hlavy,
- psychické efekty – deprese, vyčerpanost,
- efekty z hlediska chování – podráždění, snížení pracovního výkonu (Jermář, Egerová, a kol., 2014).

Reakce na dlouhodobý stres a psychickou zátěž může v některých případech končit i nervovým zhroucením či syndromem vyhoření. Ve velkoprostorových kancelářích může dojít k nemoci zvané syndrom z open space (Michalík, 2010).

Argumentem, proč by měly organizace brát stres na vědomí a věnovat mu čas jsou dle Armstronga (2002, s. 737) následující čtyři důvody:

- mají společenskou odpovědnost za dobrou kvalitu pracovního života,
- nadměrný stres způsobuje onemocnění,
- stres může vyústit do neschopnosti vyrovnávat se s požadavky práce, což ovšem vyvolává další stres,
- nadměrný stres může snížit efektivnost pracovníka, a tudíž ohrozit výkon organizace.

Psychická zátěž

Podle Štikara a Rymeše (1998, s. 68) je možno zátěž chápat jako porušení rovnováhy mezi vnitřním stavem systému a jeho vnějším okolím, jež lze označit jako systém vnější.

Psychickou zátěž způsobuje nepatřičné sociální klima organizace. U člověka se odráží nejen v pracovním nasazení, ale i v soukromém životě.

Důležité je zmínit, že pracovní zátěž nemusí být nejen emoční, ale i fyzická.

V kancelářských pracovištích může být zdrojem zátěže:

- náročnost a množství zadávaných úkolů,
- nedostatečná organizace práce,
- špatné interpersonální vztahy (Michalík, 2010).

Pracovní skupiny

Bělohlávek a kol. (2001, s. 530-532) definuje sociální skupinu jako: „Dva nebo více jedinců, kteří jsou ve vzájemné interakci, dosahují společné identity – vědomí, že k sobě patří, cítí se jako „my“, dosahují kolektivních norem a plní kolektivní cíle a členové si vedle vědomí společné identity uvědomují také jeden druhého.“

Pracovní skupiny a týmová práce hrají důležitou roli v organizačních procesech. Jsou jedním z nástrojů dosahování cílů organizace. V rámci sociálního klimatu je důležité souznění mezi jednotlivými členy skupiny a nutnost, aby skupina korespondovala s celkem podniku.

Existují různá kritéria, podle kterých lze skupiny dělit. Nejčastějším dělením je podle velikosti a dále dle způsobu vzniku nebo míry formálnosti:

- formální skupina,
- neformální skupina (Jermář, Egerová, a kol., 2014).

Skupinu, která je vytvořena za účelem plnění určitých úkolů a dosažení cílů, nazýváme jako formální. Jsou zde přesně dány normy a pravidla skupiny. Naopak neformální skupina vzniká spontánně dle společných zájmů a osobního výběru (Jermář, Egerová, a kol., 2014).

Sociální skupinou na pracovišti je pracovní skupina a pracovní tým. Pracovní skupinu můžeme charakterizovat jako malou formální sociální skupinu (Jermář, Egerová, a kol., 2014).

„Tým je specifickým druhem pracovní skupiny. Jedná se o vnitřně formálně nestrukturovanou malou skupinu lidí, kteří v jejím rámci podávají po stanovenou dobu společný výkon. Oproti klasické pracovní skupině v týmu neexistuje formální organizační struktura a rozvíjí se společná odpovědnost za výkon. Existence týmu je časově omezená” (Nový, Surynek, 2006, s. 140).

Charakteristickými znaky pracovní skupiny jsou podle Bedrnové, Nového (2007):

- společné cíle,
- společná činnost, která směřuje k dosažení cílů,
- vnitřní struktura pracovních pozic a rolí,
- vzájemné osobní kontakty ve skupině,
- sociální vztahy,
- společné pracoviště.

Smysl pro spolupráci, harmonické vztahy podporující práci, to je základ pro každou skupinu. Aby byla pracovní skupina efektivní, měli by členové skupiny navíc projevovat:

- důvěru ve sdílené cíle a úsilí,
- smysl pro odevzdání ve skupině,
- přijetí hodnot a norem skupiny,
- plnou participaci všech členů,
- volný tok informací a komunikace
- řešení konfliktů samotnými členy,
- pocit vzájemné důvěry a závislosti (Dědina, Cejthamr, 2005).

V kancelářích open space probíhá práce především v rámci pracovního týmu. Je zde třeba brát v úvahu správné rozložení kanceláře (Michalík, 2010).

Přístupy vedení zaměstnanců

Dle Dvořákové a kol. (2007) je vedení schopnost přesvědčovat a přimět pracovníky dělat věci ochotně, s nadšením, za účelem dosažení plánovaných cílů. Jedná se o lidský faktor, který stmeluje skupinu, dále ji motivuje a vede k danému cíli. Vedení nemusí být součástí práce, ale vlastnost, která je do práce vnášena.

Podobně definuje pojem vedení Armstrong (2007), který tvrdí, že schopnost vést je inspirování lidí k tomu, aby vynaložili své nejlepší síly a schopnosti k dosažení žádoucích

výsledků, získávání jejich oddanosti dané věci a jejich motivování k dosažení stanovených cílů.

„Vedení je životně důležité na všech úrovních organizace. Efektivní vedení musí být viditelné, nejlépe viditelné v akci“ (Cejthamr, Dědina, 2010, s. 93).

Hovoříme o třech základních stylech vedení:

- autoritativní styl,
- demokratický styl,
- liberální styl (chovani.eu, 2019).

U autoritativního stylu se jedná zejména o přímé určování úkolů, nepředpokládá se žádná zpětná vazba, manažer nechce vytvářet důvěrné prostředí. Demokratický styl využívá vedoucí pracovník, který vyslechne názory druhých. Hlavní slovo má však stále manažer. Liberální styl je založený na předpokladu, že přenecháváme zodpovědnost i na ostatních, ne jen na manažerovi (chovani.eu, 2019).

1.2 Pracovní prostředí

Pracovní prostředí je výrazným determinantem zdravotnického stavu jedince i celé populace. Vedle fyzikálních, chemických a biologických faktorů nesmíme zapomínat na psychickou zátěž, která má rovněž vliv na zdraví člověka.

Správné pracovní prostředí musí vytvářet takové podmínky, kdy se zaměstnanec může plně soustředit na práci, ať už se jedná o uzavřené kanceláře, či o typ open space. Pracovní prostředí by mělo motivovat k dosažení požadovaných výkonů.

Skladba a úroveň pracovního prostředí působí na pracovní pohodu, výkon, ale i zdravotní stav pracovníka. Náročná adaptace na nepříznivé pracovní prostředí vyvolává u pracovníka nespokojenost nebo odpor, který se zpravidla odrazí v jeho vztahu k zaměstnavateli (Huttlová, 1994).

Právní úprava v ČR

Podmínkám práce se v České republice věnují zejména tyto zákony:

- zákon č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti,
- nařízení vlády č. 101/2005 Sb., nařízení vlády o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí,
- nařízení vlády č. 361/2007 Sb., nařízení vlády, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci,
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (zakonyprolidi.cz, 2019).

Ze zákoníku práce si zde uvedeme část číslo 10 - Péče o zaměstnance, a to ve čtyřech hlavách:

- Hlava 1 (§ 224 - § 226) – Pracovní podmínky zaměstnance,
- Hlava 2 (§ 227 - § 235) – Odborný rozvoj zaměstnanců,
- Hlava 3 (§ 236) – Stravování zaměstnanců,
- Hlava 4 (§ 227 – § 247) – Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců (zakonyprolidi.cz, 2019).

Pracovní podmínky

Zaměstnanec je v pracovním procesu ovlivněn pracovními podmínkami. Ovlivňují motivaci pracovníka, jeho spokojenost a v neposlední řadě i výkonnost nebo fyzické podmínky práce (Pauknerová a kol., 2012).

Jedná se zejména o vnější prostředí práce, které jedince ovlivňuje ať už negativně, tak pozitivně.

Josef Koubek (2011) udává následující třídění:

1. Prostorové řešení pracoviště:

- vhodná pracovní poloha,
- optimální pohybové prostory pro práci rukou,
- pohodlný přístup na pracoviště a možnost pohodlného pohybu po něm.

2. Fyzikální podmínky práce:

- pracovní ovzduší – zde uvažujeme převážně o teplotě, vlhkosti, čistotě vzduchu,
- osvětlení,
- hluk,
- barevná úprava pracoviště.

3. Sociálně psychologické podmínky práce: (Koubek, 2011).

- hudba na pracovišti,
- estetické doplnění pracoviště,
- dobré vztahy mezi pracovníky (Werner, 2001).

Je důležité, zda člověk pracuje v neustálém kontaktu s ostatními zaměstnanci nebo pracuje odděleně. Tento fakt u některých druhů pracovních činností může mít dopad na snížení pracovního výkonu, kterému se bude věnovat následující text.

„Všeobecně platí, že duševní práce obvykle vyžaduje takové podmínky, při nichž není pracovník rušen přítomností ostatních, zatímco u fyzické práce sdílení pracovního prostoru při práci tolik neruší“ (Koubek, 2011).

Mezi další oblast podmínek práce můžeme zařadit:

- bezpečnost práce,
- hygienické podmínky,
- zdravotně-preventivní péče o pracovníky.

V otevřených kancelářích mohou být pracovní podmínky důležitým faktorem. Často jsou stoly oddělené pouze boxy nebo regály a pracovníci tak ztrácejí soukromí, nemají dosta-

tečný prostor. Také častěji dochází ke zvýšené nemocnosti. V důsledku toho se zaměstnanci nemusí v tomto prostředí cítit dobře. Vedení těchto kanceláří by proto mělo zajistit komfortní a dostačující pracovní podmínky pro výkon práce (Michalík, 2010).

Bezpečnost práce

Bezpečnost ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP) je komplexní soubor opatření vycházející ze zákonných povinností a vnitřních bezpečnostních směrnic zaměstnavatele sloužící k eliminaci pracovních úrazů, potenciálních zdravotních a bezpečnostních rizik (bozpinfo.cz, 2019).

Zaměstnavatelé by měli dbát na dodržování podmínek a norem a neměli by zapomínat na pravidelné školení zaměstnanců BOZP. Je třeba si uvědomit, že BOZP souvisí s pracovním výkonem, pracovními podmínkami, ale do určité míry i se spokojeností s prací. Zaměstnavatel je povinen zaměstnancům zajistit podmínky pro bezpečný výkon práce (bozpinfo.cz, 2019).

Právní úprava BOZP je velmi rozsáhlá, je upravována více než 110 právními předpisy a stovkami technických norem a dalšími směrnicemi. Proto si uvedeme jen ty nejdůležitější zákony:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- zákon č. 258/2000 Sb., zákon o ochraně veřejného zdraví,
- nařízení vlády č. 361/2007 Sb., stanovující podmínky ochrany zdraví při práci,
- nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí (zakonyprolidi.cz, 2019).

Z hlediska zdraví má práce v kancelářském prostředí svá zdravotní rizika. Jedinec může být ohrožen vznikem řady zdravotních potíží, resp. onemocnění a snahou každé organizace by proto mělo být eliminovat míru existujícího nebezpečí a potenciální ohrožení snížit na co nejnižší úroveň (Michalík, 2010).

V kancelářském prostředí považujeme za rizikové faktory týkající se charakteristiky pracoviště zejména hodnoty osvětlení, hluku, teploty, kvality ovzduší, prašnost. Všechny tyto aspekty přispívají ke zdravotním komplikacím, pokud přesahují stanovené hygienické limity (Michalík, 2010).

Dále mohou působit i rizikové faktory na straně pracovníka a výkonu pracovní činnosti. Tady jde o nedostatek znalostí, únavu z dlouhé pracovní doby nebo činnost v časové zátěži. V této kategorii jde hlavně o aspekty přechodného rázu (Michalík, 2010).

V typu open space se z důvodu koncentrace většího počtu lidí vyskytují nejčastěji:

- faktory pracovního ovzduší,
- zraková zátěž,
- hluk (Michalík, 2010).

Pracovní motivace

Lidské zdroje jsou jedním z nejdůležitějších prostředků firmy k naplnění její strategie. Cílem každého podniku by měla být snaha o maximální pracovní výkonnost, spokojenost, ale i další rozvoj dle potřeby organizace. Toho může vedení dosáhnout správnou pracovní motivací (Pauknerová a kol, 2006).

Autor Hartl a Hartlová (2000, s. 328) definuje: „Motivace je proces usměrňování, udržování a energetizace chování, které vychází z biologických zdrojů.“ Ostatní autoři měli výhrady, že se nemusí jednat pouze o biologické zdroje. Dle Nakonečného (1996) je tento koncept chápán jako intrapsychický proces zvýšení nebo poklesu činnosti, mobilizace sil a energetizace organismu. Motivace je proces určující zaměření, trvání a intenzitu chování.

„Motiv je pohnutka k činnosti, činitel usměrňující chování jedince k určitému cíli“ (Švancara, 1984, s. 131). Jedná se tedy o začátek celého procesu. Každá činnost má svůj cíl, sílu a stálost (Hartl, Hartlová, 2000).

„Motivace představuje soubor vnitřních hnacích sil člověka, které ho určitým směrem zaměřují, aktivizují a vzniklou aktivitu udržují. Navenek se tyto síly projevují v podobě motivovaného jednání“ (Pauknerová a kol., 2006, s. 173).

Rozlišujeme dva základní zdroje motivace, které jsou uvedeny v následující tabulce:

Tabulka č. 2 *Vnitřní a vnější motivace*

Vnitřní a vnější pracovní motivace	
vnitřní pracovní motivace	odpovědnost (pocit, že práce je důležitá), autonomie
vnější motivace	odměny (plat, pochvala, povýšení)

Převzato: Armstrong, 2007

Ačkoliv účinek není dlouhodobý, tak nejzřetelnější dopad mají hlavně složky vnějších motivátorů.

Druhy motivace k práci dle autorů Dědiny a Cejthamra (2005, s. 142):

- ekonomické odměny – plat, sociální výhody, právo na důchod, materiální výhody a zajištění,
- vnitřní uspokojení – vyplývá z povahy vykonávané práce, zájmu o práci a z osobního růstu a rozvoje,
- sociální vztahy – přátelství, práce ve skupině, touha po sdružování, prestiži a závislosti.

Pracovníci v kancelářích typu open space mohou být motivováni například určitým tlakem okolí, soutěživostí, ale i kolegií nebo pocitem podpory v případě vzniku nestandardních situací (Michalík, 2010).

Motivační teorie:

„Všechny organizace se zajímají o to, co by se mělo udělat pro dosažení trvale vysoké úrovně výkonu lidí. Znamená to věnovat pozornost nejvhodnějším způsobům motivování lidí pomocí takových nástrojů, jako jsou různé stimuly, odměny, vedení lidí a – co je nejdůležitější – práce, kterou vykonávají, a podmínek v organizaci, za nichž tuto práci vykonávají“ (Armstrong, 2007, s. 219).

Maslowova teorie hierarchie potřeb

Jedná se o nejznámější motivační teorii, kterou se zabýval Abraham Maslow v roce 1943. Podle něho jsou lidské potřeby hierarchizovány dle důležitosti do několika hlavních kategorií (Dědina, Cejthamr, 2005).

Teorie je založena na tom, že jakmile je uspokojena potřeba nižší úrovně, přestane fungovat jako motivátor a motivátorem se stává potřeba z úrovně vyšší. Pro člověka jsou

motivující jen neuspokojené nezbytnosti. Nejsilnějším popudem je tedy nejvyšší úroveň - seberealizace a uznání (Dědina, Cejthamr, 2005).

Obrázek č. 1 Maslowova teorie hierarchie potřeb



Převzato: filosofie-uspechu.cz, 2019

Pracovní výkon

Pracovní výkon je pro organizaci důležitou složkou. Vedení by se mělo snažit motivovat své zaměstnance, aby byli spokojeni a tím navyšovali svůj pracovní výkon. I sociální klima organizace ovlivňuje pracovní výkon jednotlivých zaměstnanců a při správně nastaveném klimatu se pracovník cítí spokojen, správně komunikuje a jeho výkon může růst. Komunikace je zde velmi důležitá, nejen mezi spolupracovníky, ale zejména mezi vedením a zaměstnanci. Vedení by se mělo vyvarovat přetěžování zaměstnanců či velkému časovému nátlaku (Pauknerová a kol., 2012).

Pracovní výkon můžeme označit jako výsledek pracovní činnosti v určitém čase a za určitých podmínek zaměstnance. (Pauknerová a kol., 2006) Výkon není stejný, mění se v průběhu času. Má na to vliv náročnost a množství řešených úkolů. Je tedy zřejmé, že výkonnost není stabilní. Tuto skutečnost měříme pomocí křivky výkonnosti, viz obrázek č. 2 (Koubek, 2011).

Pracovní prostředí jistou mírou ovlivňuje pracovní výkon pracovníka. Pokud pracovník nemá vhodné podmínky pro práci, je zcela zřejmé, že i pracovní výkon nebude zcela ideální.

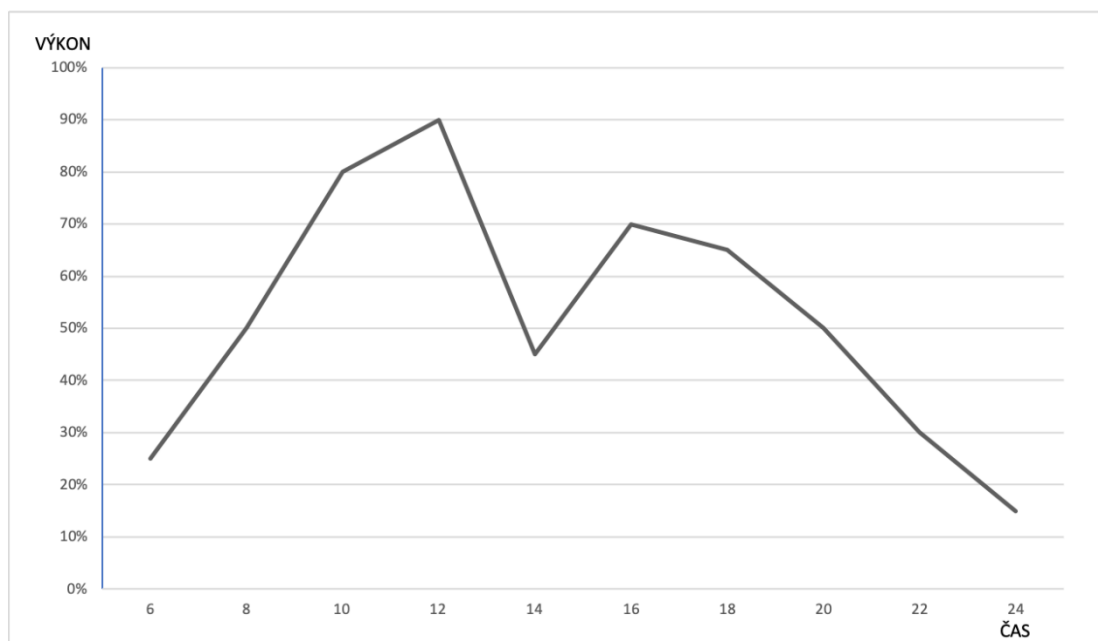
Koubek (2011, s. 191) uvádí: „Pracovní výkon je dán úsilím pracovníka, jeho schopnostmi a tím, jak rozumí svým úkolům, jak chápe svou roli. Pro úspěšné plnění práce,

pro podávání žádoucího výkonu musejí být všechny tyto složky v určité harmonii a všechny musí být přítomny.“

Zaměstnavatelé pro hodnocení pracovního výkonu často používají následující kritéria:

- množství práce,
- kvalita práce,
- ochota přijímat úkoly,
- ochota se vzdělávat a rozvíjet,
- jednání s lidmi,
- vztahy ke spolupracovníkům,
- loajalita,
- znalost práce,
- cílevědomost,
- tvořivost (Koubek, 2011, Pauknerová a kol., 2006).

Obrázek č. 2 Křivka denní výkonnosti



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Je třeba si uvědomit, že výkon pracovníka může být ovlivňován i faktory, které jsou na samotném pracovníkovi nezávislé. Můžeme sem zařadit nejen nepřiměřené zařízení a vybavení k dané práci, ale i špatné podmínky práce, ať už se jedná o špatné osvětlení, hluk, teplotu či různé výpary. Také například nevhodně uspořádané pracoviště hraje svoji roli (Koubek, 2011).

Co se týká kanceláří open space, lze říct, že společné prostory mohou pozitivně ovlivnit výkonnost jednotlivých pracovníků. Může vést k oživení tvůrčího a pracovního potenciálu zaměstnance i firmy jako celku (Wagnerová, 2011, s. 96).

2 Kanceláře typu open space

Kanceláře mají mnoho podob:

- uzavřená kancelář,
- otevřená kancelář,
- kombinovaná kancelář.

Právě typ otevřené kanceláře, také nazývané jako open space, bude v textu představen.

2.1. Charakteristika kanceláří open space

„Z hlediska obecné definice lze považovat kancelářské pracoviště za prostor, ve kterém činnosti na duševní bázi realizuje jeden nebo více pracovníků“ (Michalík, 2010).

Anglický název open space můžeme volně přeložit jako: open - otevřený, space - prostor. Tedy získáme slovní spojení otevřený prostor, který naprosto vystihuje hlavní podstatu těchto kanceláří. V České republice se také můžeme setkat s označením velkoprostorová kancelář, sálová pracoviště nebo sdílená kancelář. V zahraničních zdrojích můžeme slyšet o takzvaných open plan nebo cubicles (Michalík, 2010).

Velkoprostorové kanceláře obsahují 11 a více kancelářských míst v jedné místnosti, která jsou odděleny nejčastěji pomocí skříněk a paravánů. Počet osob ve velkých společnostech může přesáhnout i přes stovky osob. Chodby jsou nahrazeny tzv. komunikačními koridory, které jsou součástí kanceláře (Michalík, 2010).

Obrázek č. 3 Rozložení kanceláří cubicles



Převzato: iStock-photo.com, 2019

Zaměstnanci mohou mít k dispozici malé oddělené prostory, kde se konají schůzky a uskutečňují konference. Moderní organizace pro své zaměstnance vytvářejí i speciální zóny pro chvíle klidu a oddechu.

Obrázek č. 4 Kancelář společnosti Google v Tel Avivu



Převzato: [pinterest.com](https://www.pinterest.com), 2019

Na obrázku lze vidět, jak se s uspořádáním kanceláří popasovala společnost Google. Pro své pracovníky vytvořila velmi kreativní a přívětivé pracovní prostředí. Prostor je barevný a doplněn o hravé prvky, jako jsou například ping pongové stoly nebo skluzavky. Spokojenost zaměstnanců v takové kanceláři je nesporně vyšší než v běžně viditelné open space.

Taková pracoviště jsou v dnešní době stále více populární nejen v zahraničí, ale i u nás v České republice. Nacházejí se jak ve veřejném (př. Policie ČR), tak i v soukromém (př. IT) sektoru. Oblíbená jsou zejména v call centrech, popřípadě v IT podpoře, či v dalších vývojářských či v kreativních pracovištích (Michalík 2010).

Autor Michalík (2010) uvádí následující definici: „Velkoprostorové kanceláře tedy představují v základním pohledu rozsáhlejší prostor, který je obvykle členěn mobilními samostatně stojícími panely a nižšími stěnami, na nichž jsou zavěšeny stolové desky, otevřené police, případně skřínky. Uvnitř jsou kanály, kterými jsou skrytě vedeny všechny elektroinstalace či telefonní vedení, takže nenarušují estetiku prostředí. Pracovníci jsou od sebe odděleni jen nízkými příčkami, eventuálně vůbec ničím. Ke každému pracovnímu místu náleží většinou zobrazovací jednotka, monitor, resp. počítač.“

2.2 Historie

„První kanceláře typu open space se objevily přibližně v prvním desetiletí 20. století, kdy tato pracoviště začala vznikat v USA na podkladě vědeckého přístupu k řízení F. W. Taylora, resp. zavádění těchto myšlenek do praxe H. Fordem v jeho průmyslových závodech“ (Michalík, 2010). Své využití našly především v případech povolání s rutinní a psychicky nenáročnou prací, například písárky, úředníci, prodavači apod. (opsychologii.cz, 2015).

Tento charakter pracovišť se v počátcích mimo USA objevoval také ve Velké Británii. V jiných evropských zemích šlo o ojedinělé případy, ke kterým patřil během meziválečného období také administrativní komplex firmy Baťa ve Zlíně (Michalík, 2010).

V Německu tým kolem pracovníka W. Schnelleho navrhl vylepšení tohoto typu pracovišť v podobě tzv. Burolandschaft (kancelářská krajina). Tato změna nastala na začátku 50. let minulého století. Jednalo se o oživení a zpestření prostoru jeho členěním pomocí zaoblených zástěn a ohraničením průchozích cest pomocí velkých květináčů s pokojovými rostlinami, vylepšením estetického vzhledu a rozmístěním interiérových prvků. Pro snazší komunikaci a spolupráci se pracovní místa shlukovala do menších skupin dle druhu práce (Michalík, 2010).

Později v USA začaly vznikat soustavy vestavěných kójí v rámci otevřených kancelářských prostor. Tento typ open space se nazývá cubicles a představuje určité propojení oddělených a velkoprostorových kanceláří, které přetrvává dodnes (Michalík, 2010).

V České republice, s výjimkou firmy Baťa ve Zlíně, dochází k zavádění velkoprostorových kanceláří až od 90. let minulého století (Michalík, 2010).

2.3 Důvody pro používání

Kanceláře typu open space se začaly používat za účelem snížení pořizovacích, ale i provozních nákladů. Organizace ušetřily při stavbě, alternativně při pronájmu prostor, ale také při běžném pracovním provozu. Dalším důvodem bylo i přesvědčení, že ve velkoprostorových kancelářích dojde ke zvýšení výkonnosti zaměstnanců. K tomu má napomoci usnadnění komunikace mezi zaměstnanci při řešení problémů a také princip vzájemné kontroly. Vedení v tomto případě předpokládá, že pokud budou pracovníci všem na očích, nebudou trávit čas na internetu a budou se intenzivněji věnovat práci.

Mimo jiné šlo i o vytvoření přátelské atmosféry na pracovišti, čímž by došlo ke zlepšení fungování týmu (Michalík, 2010).

2.4 Výhody a nevýhody

Z pohledu vedoucích pracovníků či majitelů firmy jsou výhodou nižší pořizovací a provozní náklady. Dalším přínosem může být například větší přehled a možnost kontroly zaměstnanců, manažeři také neztrácejí kontakt s realitou, což jim může dopomoci ke splnění cílů. Zaměstnavatelé mohou za pozitivum také považovat větší variabilitu a přizpůsobení pracoviště dle aktuálních potřeb firmy. To dopomáhá zaměstnancům lépe plnit zadané úkoly. Důležitým kladem je zlepšení a zefektivnění komunikace na pracovišti (Michalík, 2010).

Pravděpodobně největší výhodou velkoprostorových kanceláří je rychlost šíření informací. Zatímco ve firmách, které používají malé kanceláře, maximálně po čtyřech lidech, je třeba cestovat po chodbách sem a tam, pokud zaměstnanci potřebují informaci od svého kolegy, v open space kanceláři jenom přejde z jedné strany místnosti na druhou (Michalík, 2010).

Další výhodou, kterou můžeme jmenovat je, že lidé v takovém prostoru k sobě mají blízko. V důsledku toho se lépe znají a nováčky snadněji zapadnou do komunity. Pokud kolektiv v kanceláři dobře funguje, vytvářejí se lepší podmínky pro inovace a týmovou spolupráci (Michalík, 2010).

Používání velkoprostorových kanceláří přináší tyto nevýhody:

- ztráta nebo omezení soukromí,
- horší soustředěnost na práci,
- hluk okolí,
- nedostatek prostoru,
- mikroklimatické podmínky – teplota vzduchu (topení, větrání), znečištění, osvětlení v místnosti,
- konflikty na pracovišti – rozdílné názory na využití prostoru, nedostatek soukromí (profesionální přístup mezi pracovníky a vzájemné vztahy) (Michalík, 2010, 3dkancelář.cz, 2019).

V administrativních prostorách pracuje stále více lidí. Každý je úplně jiný, každý má své vlastnosti, svoje dobré a špatné stránky, každý se chová za různých situací jinak. Jedním

ze znaků dnešního pracoviště je i generační diverzita. Každá generace nese své specifické vlastnosti a hodnoty. Některým lidem práce v open space vyhovuje, jiní v takovém prostředí trpí (3dkancelář.cz, 2019).

Práce v otevřených kancelářích se ukazuje jako vhodná zejména pro kolektivní kooperaci, jako je tvorba reklam, dispečinky. Dále mohou být přínosné při převažující pracovní náplni v terénu, kdy není třeba zvláštní komfort, ale pouze určité zázemí - např. obchodní zástupci (Michalík, 2010).

2.5 Šetření

Jedno ze šetření této problematiky open space bylo vydáno v knižní publikaci: „Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space.“ Cílem bylo zjistit jaké jsou obecné charakteristiky open space pracoviště, a ozřejmit s jakými hledisky tohoto pracovního prostředí jsou pracovníci nejméně, respektive nejvíce spokojeni (Michalík, 2009).

Na základě tohoto šetření byl stanoven tento výsledek: Dle získaných dat převahují negativní reakce, ale jsou zde samozřejmě i reakce pozitivní. Navzdory výše uvedeným výhodám se většina pracovníků ve velkoprostorových kancelářích necítí dobře. Negativní hodnocení se nejčastěji shoduje s uvedenými nevýhodami v textu. Zaměstnanci si stěžují na chybějící vizuální i zvukové soukromí, nevyhovující teplotu vzduchu, či jeho nedostatečnou výměnu (Michalík, 2010).

Pokud se zaměříme na tuto problematiku v zahraničí, najdeme mnoho provedených sledování a studií. Jeden z nich byl publikován v deníku The Daily Mail, dle kterého si pracovníci nejčastěji stěžují na:

- 60 % dotázaných chybí klidné místo,
- 56 % zaměstnanců pociťuje nedostatek soukromí,
- 55 % dotázaných nevyhovuje teplota v kanceláři,
- 33 % lidí nemá dostatek denního světla,
- 33 % zaměstnanců vadí v open space nadměrný hluk (vitalia.cz, 2019).

Dle uvedených šetření lze vidět, že velkoprostorové kanceláře nejsou příliš oblíbeny, naopak jsou vnímány jako negativní jev.

2.6 Shrnutí

Sociální klima organizace ovlivňuje celá řada aspektů. Mezi tyto aspekty patří:

- pracovní spokojenost,
- motivace,
- komunikace,
- konflikty,
- stres,
- pracovní zátěž,
- pracovní skupiny,
- pracovní prostředí,
- pracovní výkon,
- bezpečnost práce,
- přístupy vedení lidí (Nakonečný, 2009, Koubek, 2015, Dědina, Cejthamr, 2005).

Teoretici se shodují, že využití kanceláří open space je výhodné zejména pro vlastníky a manažery společností, a to především díky nižším pořizovacím a provozním nákladům. Je důležité, aby vedoucí pracovníci více investovali do šetření a zlepšování sociálního klimatu, zejména pak se zaměřili na pracovní podmínky a prostředí, ve kterých pracovníci provádí výkon práce.

Prováděná šetření týkající se problematiky velkoprostorových kanceláří vycházejí velmi často negativně. Pracovníci se potýkají nejčastěji s problémy, jako je hlučné prostředí, nedostatek soukromí, užívání klimatizace či nedostatek denního světla. Tyto jevy obvykle vedou ke zdravotním problémům zaměstnanců.

Proto následující text bude zaměřen na pracovní prostředí a pracovní podmínky v konkrétní organizaci.

3 Charakteristika organizace – Aimtec

Pro potřeby bakalářské práce byl realizována analýza ve společnosti Aimtec, která sídlí v Plzni. Aimtec a. s. je mateřskou společností. Má dvě dceřiné společnosti – Aimtec Consulting s. r.o. a Aimtec Outsourcing s. r. o.

Pro zpracování našeho tématu je důležité nejdříve poznat posuzovaný podnik, a proto bude následná kapitola tomuto rozboru věnována. Bude soustředěna na předmět podnikání, vizi, poslání a cíle organizace. Zhodnotíme vnější a vnitřní prostředí společnosti a na závěr sestavíme SWOT analýzu podniku.

Naše šetření probíhalo ve skupině Aimtec.

3.1 Profil společnosti

Obrázek č. 5 Logo společnosti Aimtec

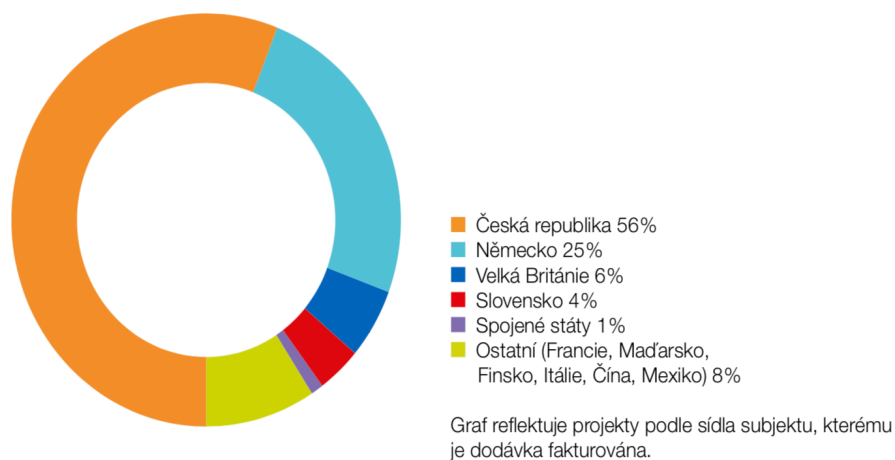


Převzato: aimtecglob.com, 2019

Společnost Aimtec se zabývá digitalizací výroby a její logistikou. „Přinášíme špičkovou konzultační expertizu ve výrobě a logistice a unikátní přístup k implementaci vlastních softwarových řešení“ (aimtecglob.com, 2019). Podnik pomáhá průmyslu být digitální, řídit a sledovat výrobu. Pomocí know-how, technologie a softwaru zefektivňují firemní procesy (aimtecglob.com, 2019).

Podnik byl založen v roce 1996 Jaroslavem Follprechtem a Romanem Žákem jako poradenská a konzultační firma s několika pracovníky. Přes 20 let působení na trhu se firma postupně rozrostla na globální úroveň a své služby posunula i dalšími směry (aimtecglob.com, 2019).

Obrázek č. 6 Teritoriální působnost podniku Aimtec.



Převzato: Výroční zpráva podniku Aimtec, 2017

Jak bylo řečeno firma dnes pracuje pro zákazníky po celém světě. Společnost realizuje své služby v evropských státech jako je Německo, Slovensko, ale také mimo Evropu, příkladem může být Čína či Mexiko. Teritoriální působnost podniku z roku 2017 ukazuje obrázek č. 6 výše. „Globální úspěch je postaven na schopnosti naslouchat, učit se a nalézat kreativní řešení“ (aimtecglobal.com, 2017).

Základní charakteristika společnosti dle veřejného rejstříku a sbírky listin Aimtec:

Datum vzniku a zápisu: 23. červenec 1996

Spisová značka: B 558 vedená u Krajského soudu v Plzni

Obchodní firma: AIMTEC a. s.

Sídlo: Hálkova 1203/32, Jižní Předměstí, 301 00 Plzeň

Identifikační číslo: 25201816

Právní forma: akciová společnost

Předmět podnikání: výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona

Statutární orgán: Má celkem 4 členy statutárního orgánu.

Způsob jednání: Společnost zastupují alespoň dva členové představenstva společně a předseda a místopředseda představenstva zastupuje společnost každý samostatně.

Dozorčí rada: Má celkem 2 členy dozorčí rady.

Akcie:

40 ks kmenové akcie na jméno v listinné podobě ve jmenovité hodnotě 25 000,- Kč

100 ks kmenové akcie na jméno v listinné podobě ve jmenovité hodnotě 10 000,- Kč

Základní kapitál: splaceno 2 000 000 Kč (or.justice.cz, 2019).

Produkty společnosti

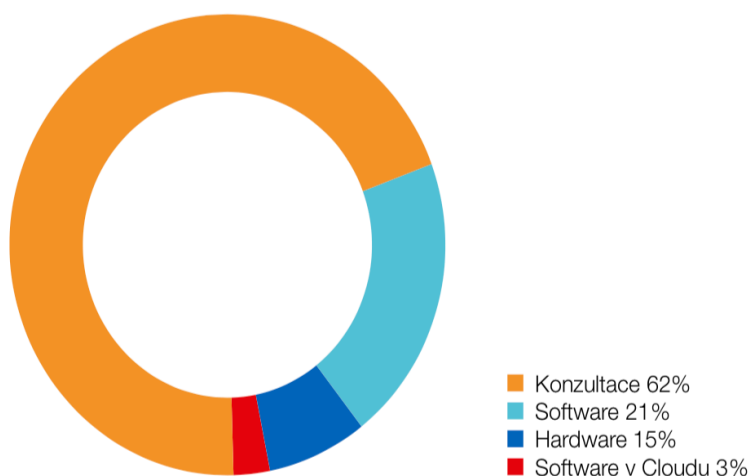
Produktem firmy jsou IT řešení pro dodavatelské společnosti v automobilovém průmyslu a pro další výrobní, logistické a distribuční firmy. Pokrývají veškeré procesy uvnitř podniku i integraci s odběrateli a dodavateli.

Výčet poskytovaných služeb:

- DCIx – automatizace skladů, řízení logistických procesů ve skladech a výrobě,
- ClouEDI – elektronická výměna dat formou služby,
- SAP / Sappy – implementace SAP ERP, řízení logistických procesů ve skladech a výrobě,
- Asprova – pokročilé plánování výroby,
- Mulesoft Anypoint Platform – integrace podnikových systémů,
- Axway API Management Plus,
- TradeSync Integration Manager - nástroj pro integraci EDI,
- Aimtec Support – aktivní podpora 24/7,
- zakoupení hardware (čtečky, terminály),
- produktově nezávislé poradenství – analýza interních procesů. (aimtecglob.com, 2019).

Pomocí hashtagů #AimtecLab vyhledávají existující technologie a učí je novým postupům. Učí zavedené technologie, jak podávat nejlepší možné výkony. Firma sdružuje inovační projekty a dává možnost vyniknout zajímavým nápadům. Podporuje je a pomáhá jim v realizaci (aimtecglob.com, 2019).

Obrázek č. 7 Skladba produktů a služeb



Převzato: Výroční zpráva podniku Aimtec., 2017

Dle obrázku č. 7 výše – skladba produktů a služeb za rok 2017 lze vidět, že největší podíl služeb mají poskytované konzultační služby.

Zákazníkům jsou poskytovány optimální cesty a systémy na zefektivnění logistických procesů, sběru dat z výroby, komunikace nebo plánování. Implementované procesy jako např. elektronická výměna dat pak firmám přináší úspory v řádu milionů korun (aimtecglob.com, 2019).

3.2 Poslání a vize společnosti Aimtec

Poslání podniku vyjadřuje samotnou podstatu či roli firmy v oblasti podnikání. Říká proč daná společnost existuje (Martinovičová, Konečný, Vavřina, 2014). „Formulací poslání podnik vlastně zdůvodňuje oprávněnost své existence, hlásí se k podnikové filosofii zahrnující obecné cílové představy, ze kterých vychází účel podnikání a základní hodnoty podniku“ (Horáková, 2003, s. 23).

Posláním společnosti Aimtec je: „Be digital. Faster. Jsme digitální. Pomáháme průmyslu stát se digitálním.“ „Nároky zákazníků budou vyžadovat digitalizaci ve výrobě i logistice. S námi se tato změna dá zvládnout rychleji“ (aimtecglob.com, 2019).

„Vidíme svět, ve kterém manažeři dokážou převést své firmy do digitální budoucnosti téměř sami díky našim vynikajícím expertním znalostem a inovativním softwarovým řešením“ (aimtecglob.com, 2019).

Vize je „časově ohraničený popis podoby, do které se chce firma na konci období transformovat“ (Fotr a kol., 2012, s. 33). Získáme tím tedy představu, jak bude vypadat budoucnost podniku (Jakubíková, 2013).

Pro rok 2018 byla stanovena vize: „Chceme pracovat na vývoji našich produktů a hledání nových řešení pro naše zákazníky tak, abychom jim pomohli být moderními, konkurenceschopnými a úspěšnými společnostmi. Jen díky úspěchu našich klientů totiž můžeme být úspěšní i my“ (aimtecglob.com, 2017).

3.3 Střednědobé cíle a strategie

Cíle musí být v korespondenci se stanovenou vizí, jejím časovým horizontem i věcnou stránkou. Chápeme jím stav podniku pro úspěšné splnění plánovaných strategických změn (Taušl Procházková a kol, 2015).

Správně definovaný cíl musí být SMART:

- S – specific (specifický),
- M – measurable (měřitelný),
- A – achievable (dosazitelný),
- R – result oriented (realistický, orientovaný na výsledek),
- T – time framed (časově vymezený).

(Šulák, Vacík, 2005)

Hlavní cíle společnosti Aimtec:

- zvýšit povědomí o společnosti ve světě do 5-ti let o 60 % počtu stávajících klientů,
- stát se konkurenceschopnými větším firmám v oboru do 10-ti let zvýšením počtu zákazníků o 100 %,
- zvýšení spokojenosti zákazníků zvýšením rychlosti a úspěšnosti přenosu dat o 45 % do 3 let.

Ostatní cíle společnosti Aimtec:

- reference a doporučení pro další potenciální zákazníky,
- udržet si firemní kulturu rodinné firmy, i přes svou velikost,
- zvýšení loajality a efektivity zaměstnanců,
- zvýšení motivace a spokojenosti zaměstnanců.

Poslední tři uvedené cíle společnosti jsou nejdůležitější pro posouzení sociálního klimatu a jsou tedy stěžejní informací pro tuto práci.

3.4 Analýza prostředí společnosti Aimtec

Mezi vnější okolí podniku zahrnujeme faktory týkající se makroprostředí a mezoprostředí. Makroprostředí existuje nezávisle na vůli podniku a nelze tedy přímo ovlivnit, naopak mezoprostředí je podnik schopen alespoň částečně ovlivnit, například pomocí marketingových nástrojů (Taušl Procházková a kol., 2015).

MAKROPROSTŘEDÍ

K analýze makroprostředí podniku využijí PEST analýzu. Tato analýza zahrnuje oblasti politicko-právní, ekonomické faktory, sociální a kulturní faktory a v neposlední řadě technologickou oblast (Taušl Procházková a kol., 2015).

Politicko-právní faktory

Společnost je povinna se řídit legislativou země, ve které je společnost vedena, a kde probíhá její podnikatelská činnost. Je nutno brát v úvahu politickou stabilitu země a legislativu regulující podnikání.

Společnost Aimtec se řídí běžnými zákony, které ovlivňují činnost podnikání, jedná se zejména o:

- občanský zákoník,
- obchodní zákoník.

Společnost také dle nového zákona podléhá GDPR – ochrana osobních údajů. Je povinna vést registr zákazníků s cílem chránit data proti neoprávněnému zneužití. Podnik ovlivňuje samozřejmě i inflace či vývoj minimální mzdy.

Technologické faktory

Tento faktor je v dnešní době stále důležitější a významnější pro konkurenceschopnost podniku. Rychlost technologického či technického vývoje je nezadržitelný a je nutné, aby společnost nezaostávala pozadu oproti konkurenci.

Jelikož se jedná o kancelářskou práci, nejdůležitější technologií ve firmě je vybavení kanceláří. Tedy hlavně počítače, softwary, tiskárny, kopírovací zařízení či skennery. Společnost se zajímá o aktuální trendy v technologii a využívá je pro svou práci. Organizace dbá

na pravidelnou údržbu a rozvoj technologií. Pravidelně každé 4 roky zaměstnanci dostávají nové počítače společně s příslušenstvím. Softwary, které využívají, potřebují také pravidelnou aktualizaci či dokoupení licencí. Ve spojitosti s počítačem je jasné, že je zapotřebí zajistit dostupnost internetu, což ale v dnešní době není zas takový problém.

Firma se také pomocí hashtagů #AimtecLab snaží o posouvání nápadů pro digitální budoucnost. Jedná se zejména o virtuální realitu. Společnost musí sledovat vývoj sociálních sítí a využívání hashtagů (aimtecglob.com, 2019).

Sociální a kulturní faktory

Z hlediska pracovní síly je pro podnik důležitý demografický vývoj populace v kraji. Záleží na nezaměstnanosti, úrovni vzdělání, počtu obyvatel, věkové struktuře.

Nejdůležitější zdroj pracovních sil je určen polohou firmy, tedy Plzeň-město.

Obecná míra nezaměstnanosti za leden 2019 dle českého statistického úřadu (v celé ČR) čítá 2,2 %. Nezaměstnanost tedy oproti předcházejícímu období poklesla (czso.cz, 2019).

Co se týká počtu obyvatel v Plzeňském kraji, tak v roce 2018 došlo k přírůstku obyvatel zejména díky stěhování. K 31.12.2018 činí počet obyvatel v kraji 584 672 lidí, což je nárůst o 0,7 % oproti předcházejícímu roku (czso.cz, 2019).

Jelikož firma chce více expandovat do zahraničí a již má stálou klientelu mimo naši republiku, je zapotřebí brát v úvahu při jednání s těmito odběrateli jejich kulturní odlišnosti.

Další, čím je firma ohrožena mohou být špatné reference.

Ekonomické faktory

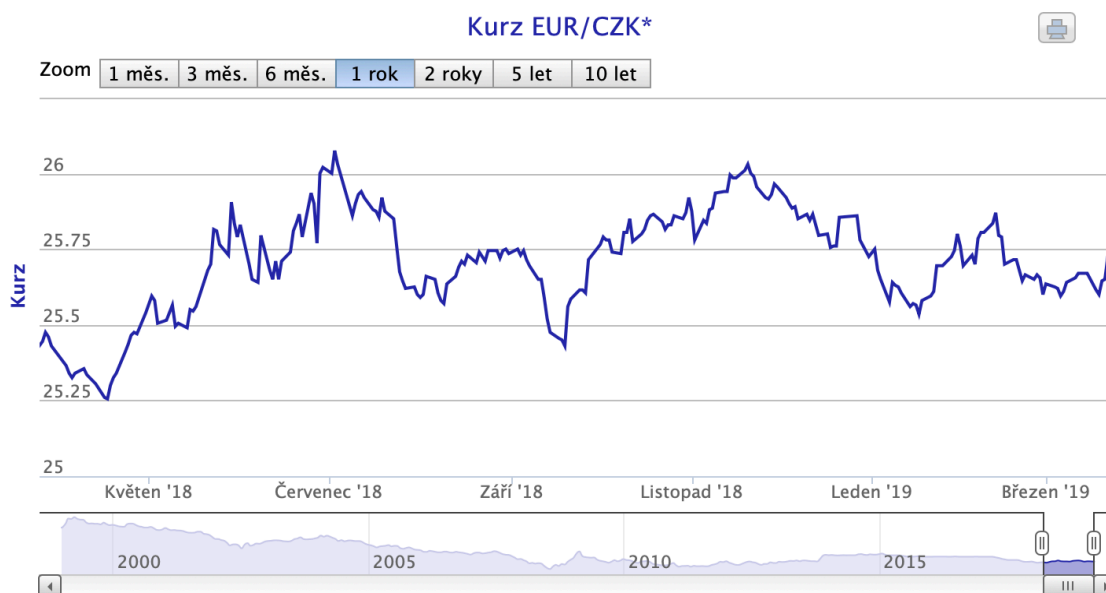
Zde je třeba zanalyzovat základní makroekonomické ukazatele jako je míra hrubého domácího produktu, míra inflace. Jelikož firma působí i na zahraničním trhu je důležité sledovat i změny měnových kurzů.

HDP v Plzeňském kraji meziročně vzrostlo o 4,7 %, což může předpovídat i větší odbytu služeb. Stejně tak vzrostla i průměrná hrubá mzda v regionu, a to o 7,5 % (czso.cz, 2019).

Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v únoru 2019 2,3 %. To mělo za následek mírné ovlivnění cen (czso.cz, 2019).

Stejně tak vzrostla i průměrná mzda, jak reálná (o 4,7 %), tak nominální (o 6,9 %), díky čemuž může podnik očekávat vyšší zisky (czso.cz, 2019).

Obrázek č. 8 Kurz měny EUR/CZK



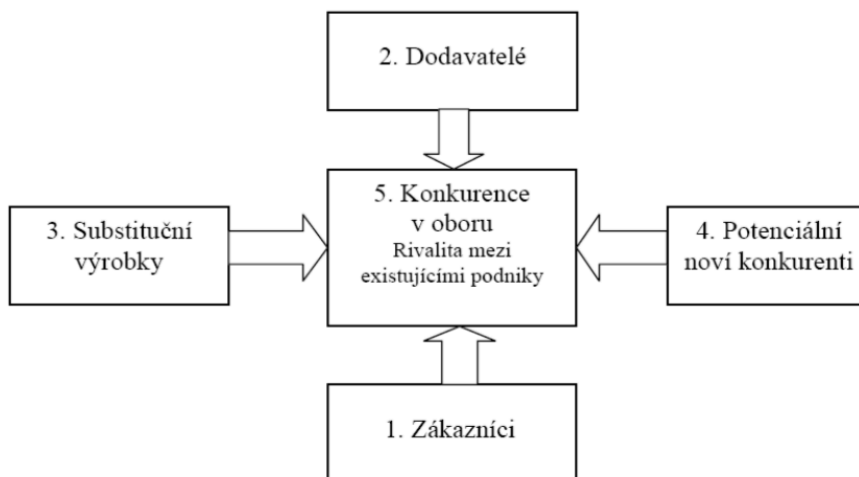
Převzato: cnb.cz, 2019

Na grafu výše je možné vidět vývoj ceny EUR/CZK za poslední rok. Nejnižší hodnota byla před rokem, kdy euro spadlo na 25,25 Kč, naopak nejvyšší v létě 2018, kdy hodnota eura dosahovala přes 26,00 Kč. Nyní se drží hodnota dá se říct v průměru - 25,75 Kč (cnb.cz, 2019).

MEZOPROSTŘEDÍ

Pro analýzu mezoprostředí využijeme Porterův model pěti sil. Cílem je snaha zachytit vliv konkurenčních sil působících v konkrétním odvětví. Na podnik může mít dopad mnoho faktorů a může tak ovlivnit konkurenceschopnost firmy (Taušl Procházková, 2015).

Obrázek č. 9 Porterův model konkurenčních sil



Převzato: Šulák, Vacík, 2005

Zákazníci

„Aimtec sice nevyrábí nic fyzického, ale jejich řešení pomáhají mnoho firmám po celém světě“ (aimtecglob.com, 2019).

Mezi pravidelné zákazníky Aimtecu patří i například tyto prestižní firmy: Panasonic, Sportisimo, Becherovka, Plzeňský Prazdroj, Brit, A3 sport a mnoho dalších. Ze zahraničních zákazníků můžeme jmenovat Porsche, Toyota, Eissmann group automotive (aimtecglob.com, 2019).

Jeden z hlavních cílů podniku je orientace na maximální spokojenost zákazníků a jejich udržení. Pro firmu je důležité získávat dobré reference a dostávat se tak do povědomí dalších potenciálních zákazníků. „Pomáháme zákazníkům inovovat a jediný způsob, jak uspět na trhu, je skrze expertní know-how“ (aimtecglob.com, 2019).

Firma dbá na kvalitní zpracování služeb, zejména na rychlost zpracování. Snaží se vyjít každému konečnému zákazníkovi maximálně vstříc. Hnací silou je vzrůstající poptávka po produktech.

Dodavatelé

Významným dodavatelem je samozřejmě SWS – jde o hlavního dodavatele IT elektroniky firmy. Dále datové připojení přes T-Mobile či telefony O2 Czech republic. Nesmíme opomenout auta, která jsou zajišťována skrze autoservis Nedvěd a pneu Drnec (aimtecglobal.com, 2019).

Při nutnosti zahraničních pracovních cest se využívají letenky společnosti Inex. Firma je komplexně zabezpečena pomocí firem Tuebor a HLS (aimtecglobal.com, 2019).

Substituční výrobky

Co se týká služeb poskytování elektronické výměny dat přichází zde v úvahu substituce na papírovou výměnu dat. Tato metoda by však byla velmi neefektivní, drahá a při počtu zpráv co se denně posílá i neproveditelná.

Softwary, jež firma používá, jsou chráněny celou řadou patentů a licencí.

Potenciální konkurence

Firma Aimtec je velmi rozšířenou a globální. Má mnoho zkušeností a velmi dobré reference. Dlouhodobé vztahy se zákazníky, historie, či úroveň technologie hrají významnou roli a představují pro možné budoucí konkurenty velké bariéry. Co se týká legislativy, není zde žádná významná překážka, která by bránila novým konkurentům vstupu na trh.

Problém by mohl vzniknout při nastavování správného systému a softwaru pro efektivní práci.

Konkurence

Mezi největší konkurenty na trhu v této oblasti služeb jsou Teledin e-Solutions a Editel.

Editel je velkým konkurentem pro společnost Aimtec. Je na trhu déle a jedná se o mezinárodně předního poskytovatele služeb v oblasti elektronické výměny dokumentů. Díky pobočkám v zahraničí vyniká a ohrožuje Aimtec, který má pobočku pouze v Plzni.

„Myslím, že naše firma vyniká hlavně rychlým zpracováním přijatých dat a jejím komplexnějším řešením“ (zaměstnanec Aimtec, 2019). Aimtec také vyniká svými lépe zpracovanými webovými stránkami. Jsou moderně zpracované a přehledné.

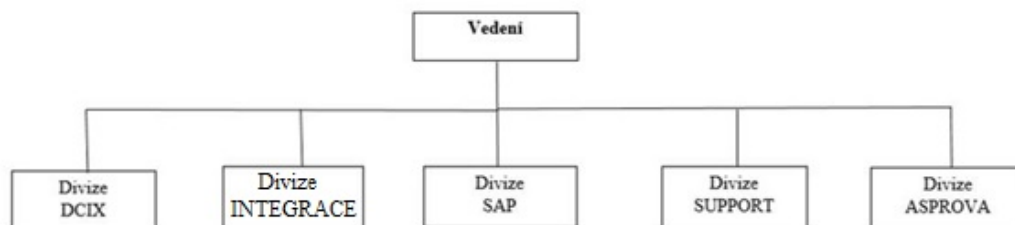
MIKROPROSTŘEDÍ

„Interní prostředí ovlivňuje podnik přímo svými činnostmi“ (Taušl Procházková a kol., 2015, s. 26). Interní analýza je nejdůležitějším bodem tohoto výčtu. Obsahuje stěžejní údaje, které jsou podstatné pro sociální klima (Taušl Procházková a kol., 2015).

Organizační struktura

Aimtec má plochou organizační strukturu. Znamená to, že větší počet podřízených náleží jednomu vedoucímu pracovníkovi. Konkrétně se jedná o liniiovou organizační strukturu. Každý podřízený má jednoho nadřízeného, jak lze vidět na obrázku.

Obrázek č. 10 Organizační struktura



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Organizace zahrnuje celkem 5 divízi:

- divize DCIX,
- divize integrace,
- divize SAP,
- divize Support,
- divize Asprova (aimtecglobal.com, 2019).

Tyto divize jsou pro společnost výnosné. Každá divize má svého jednoho ředitele. Dílčí členění je v rámci každé divize individuální.

Dále je zde tzv. Back office, která není pro firmu výdělečná, ale bez ní by se neobešla. Stará se o chod celé společnosti.

Zahrnuje:

- personální oddělení,
- finanční oddělení,
- obchod,
- marketing,
- informační a komunikační technologie (aimtecglobal.com, 2019).

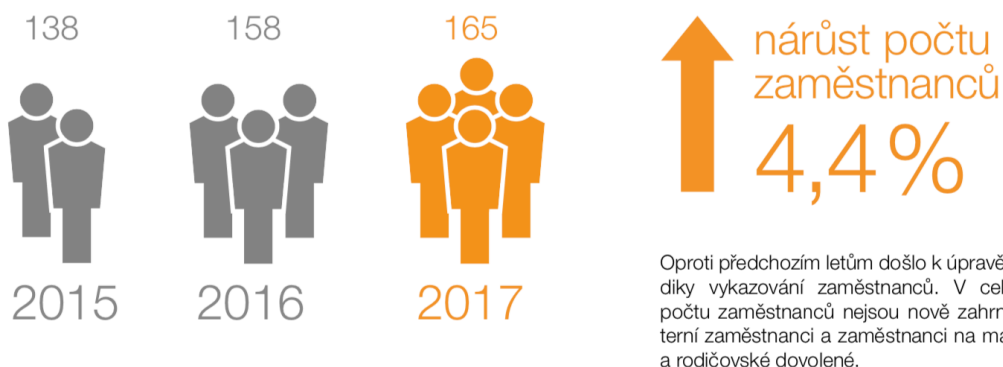
Společnost aktuálně sídlí v centru města Plzně, a je rozmístěna ve 3 budovách. Je zde těžší parkování, které může některým klientům vadit. Na konci tohoto roku se bude společnost stěhovat do nové budovy, kde bude celá firma sídlit ve 2 patrech jedné budovy.

Organizace si zakládá na své silné firemní kultuře, kterou se snaží vést jako rodinnou, i když velikostí společnost samozřejmě tomuto neodpovídá. Komunikace je jednou z dalších silných stránek společnosti.

Organizace v posledních letech rapidně narostla, jak lze vidět na obrázku níže. Nyní se snaží udržet stálé zaměstnance. Aktuální údaje o počtu zaměstnanců ke dni 1.4.2019 jsou:

- Aimtec a.s. – 60 zaměstnanců,
- Aimtec Outsourcing s.r.o. – 133 zaměstnanců,
- Aimtec Consulting s.r.o. – 0 zaměstnanců (aimtecglobal.com, 2019).

Obrázek č. 11 Počet zaměstnanců



Převzato: Výroční zpráva podniku Aimtec., 2017

Společnost má ve srovnání s konkurencí nepatrně dražší služby, avšak snaží se to kompenzovat jejich kvalitou a rychlostí zpracování.

Ekonomické ukazatele

Nyní budou uvedeny a spočítány vybrané základní ekonomické ukazatele. Výpočty jsou provedeny na základě rozvahy společnosti a výkazu zisku a ztrát za období 2016 a 2017. Rozvaha a výkaz zisku a ztrát jsou přiloženy v příloze A, respektive B.

Likvidita

Jedná se o posouzení schopnosti společnosti platit své závazky v blízké budoucnosti (Taušl Procházková a kol., 2015).

Rozlišujeme:

Běžná likvidita = Oběžná aktiva/Krátkodobé závazky (standardní míra: >1,5)

Pohotová likvidita = (Oběžná aktiva – Zásoby)/Krátkodobé závazky (zdravé rozmezí: 0,8-1)

Okamžitá likvidita = Peněžní prostředky/Krátkodobé závazky (zdravá míra: >0,2) (Taušl Procházková a kol., 2015).

Tabulka č. 3 Likvidita společnosti

likvidita společnosti	2016	2017
běžná likvidita v %	1,92	2,18
pohotová likvidita v %	1,91	2,16
okamžitá likvidita v %	8,71	0

Zdroj: Výroční zpráva podniku Aimtec, 2017

Zpracovala: Martina Brabcová, 2019

Všechny hodnoty, až na rok 2017 u okamžité likvidity, jsou nad doporučenými hodnotami. Okamžitá likvidita roku 2017 je 0, protože se nenacházely žádné peněžní prostředky v pokladně. Ukazatelé běžné a pohotové likvidity se mírně zhoršily z důvodu zvýšení krátkodobých závazků.

Zadluženost

Podnik může být financován buď vlastními zdroji nebo cizími zdroji. Při vyšší zadluženosti může dojít k finančnímu riziku a podnik se může lehce ocitnout v nepříznivé finanční situaci (Taušl Procházková a kol., 2015).

Zadluženost = Cizí zdroje/Celková aktiva (Optimální míra: 0,3 – 0,5) (Taušl Procházková a kol., 2015).

Tabulka č. 4 Zadluženost společnosti

zadluženost společnosti	2016	2017
cizí zdroje v Kč	53 588	59 955
celková aktiva v Kč	136 017	168 152
Zadluženost v %	0,39	0,35

Zdroj: Výroční zpráva podniku Aimtec., 2017

Zpracovala: Martina Brabcová, 2019

Společnost se nachází v optimální míře zadlužení.

Rentabilita

Ukazatel rentability tržeb (ROS) ukazuje poměr zisku se zdroji. (Taušl Procházková a kol., 2015).

ROS (Rentabilita tržeb) = EBIT/Tržby (ukazatel by měl mít stoupající trend) (Taušl Procházková a kol., 2015).

Tabulka č. 5 Rentabilita společnosti

rentabilita společnosti	2016	2017
EBIT v Kč	247 959	293 759
tržby v Kč	221 288	236 635
ROS v %	1,12	1,24

Zdroj: Výroční zpráva podniku Aimtec., 2017

Zpracovala: Martina Brabcová, 2019

ROS společnosti od roku 2016 vzrostla o 0,12 %.

Management

„Management je proces systematického plánování, organizování, vedení lidí a kontrolování, který směřuje k dosažení cílů organizace“ (Bělohlávek, Košťan, Šulař, 2001, s. 24).

Plánování:

Plánování většinou probíhá současně s kontrolou. Plánuje se tedy:

- denně,
- týdně,
- jednou za čtvrt roku.

Denní plánování je ze dne na den. Malé plány dle konkrétního zákazníka a jeho přání. Řeší se případná výpomoc spolupracovníků.

Týdně se plánuje každý zákazník zvlášť. Rozvrhují se úkoly na jednotlivé osoby a přihlíží se k časovému plánu.

Čtvrtletní plány jsou dlouhodobějšího charakteru a týkají se většinou organizace jako celku.

Vedení:

Společnost má nastavený liberální styl vedení. To znamená, že odpovědnost není jen na vedoucím pracovníkovi, ale je rozdělena i mezi jednotlivé pracovníky.

Kontrola:

Kontrola probíhá v různých rovinách:

- denní iterace,
- týdenní iterace,
- celodivizní iterace.

Denní iterace probíhá každý pracovní den odpoledne cca kolem 14 hodiny. Zaměstnanci s vedoucími řeší, co a jak dopoledne zvládli za práci a řeší i plán na odpoledne, případně na další den. Pracovníci si navzájem nabízejí výpomoc, pokud ví, že mají časový prostor. Tato denní kontrola trvá asi tak 15 minut a koná se za běžného provozu v kanceláři open space.

Týdenní iterace trvá asi hodinu a je probíráán zákazník po zákazníkovi, sděluje se, co je nového a současně se plánuje.

Celodivizní iterace se koná jednou za čtvrt roku, řeší se jak si firma a jednotlivé týmy či oddělení stojí, jak plní plány, řeší se případné problémy, organizace práce. Také se zaměstnanci dozvídají o případných bonusech a odměnách. Může se zde měnit plán práce a tvořit plán do budoucna, co je čeká.

Propagace

Společnost využívá propagace zejména díky public relations neboli vztahy s veřejností. Velmi dobře spolupracuje se Západočeskou univerzitou (dále jen ZČU) v Plzni, konkrétně s Fakultou aplikovaných věd (dále jen FAV), kde zasahuje do několika předmětů. Aimtec pravidelně navštěvuje veletrh pracovních příležitostí, který se koná na ZČU.

Další, kde můžeme Aimtec spatřit jsou různé reklamní billboardy či letáky. Využívá zejména internetových sítí jako je Facebook, Twitter, Google nebo LinkedIn.

Pro potenciální zaměstnance mají na své internetové webové adrese připravenou a velmi dobře zpracovanou příručku „Aimtečáka“, kde jsou sepsány všechny interní hodnoty společnosti.

Jelikož se Aimtec zajímá o sportovní dění, je pravidelným pořadatelem Aimtec Open Race, což je akce určená pro širokou veřejnost v jízdě na kole.

Lidské zdroje

Podnik se v posledních letech velmi rozrostl. Nyní je ve stavu, kdy již není cílem společnosti nabírat nové zaměstnance, ale hlavním cílem je udržet stálé pracovníky. Podnik se značí nízkou fluktuací zaměstnanců.

Získávání a výběr pracovníků je zejména ze ZČU v Plzni na FAV, kde společnost velmi dobře spolupracuje s fakultou a nabízí studentům možnost rozvíjet se a vyzkoušet si pracovní stáže u nich.

Velmi účinným se ukázala i AimtecLab, kde mohou lidé předvést svůj nápad na vylepšení určité techniky. Pokud firmu zaujmou, pomůže jim projekt zrealizovat a dodat do praxe. Je to skvělá možnost pro kreativní lidi, zajistit si tak práci do budoucna.

Většina zaměstnanců zde začínala pracovat v době studií brigádně a po úspěšném absolvování vysoké školy, zde zůstali pracovat na hlavní pracovní poměr.

Společnost své zaměstnance pravidelně školí a vzdělává. Pracovníci absolvují tréninkové a rozvojové programy, kde se nejen seznámí a naučí své práci, ale také se svými spolupracovníky prohloubí přátelský či pracovní vztah. Společnost si takto zajišťuje kvalifikované zaměstnance do budoucna.

Samozřejmostí je personální oddělení, nastavuje výši základní mzdy, připravuje bonusové programy, incentivní programy pro zaměstnance, ale také motivační programy. Podnik nabízí ve srovnání s ostatními firmami velmi dobrý výběr benefitů.

Také péče o zaměstnance je důležitá, a i to personální oddělení řeší. Zajišťují regeneraci, služební auto, mobilní telefon, ale hlavně má za úkol vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajistit bezpečí při práci a ochranu zdraví při práci. Klade se zde velký důraz na udržení kultury rodinné firmy i přes svou velikost. Pro podnik je důležité, aby se zaměstnanci nebáli sdělit svůj názor, a aby byli otevřeni komunikaci.

3.5 SWOT analýza

Tabulka č. 6 SWOT analýza

	Silné stránky	Slabé stránky
Vnitřní prostředí	<ul style="list-style-type: none"> • firemní kultura, • komunikace, • minimální fluktuace zaměstnanců, • pracovní benefity. 	<ul style="list-style-type: none"> • organizační budova, • špatné parkování, • dražší služby, • omezený segment zákazníků.
	Příležitosti	Hrozby
Vnější prostředí	<ul style="list-style-type: none"> • nové odbytiště – proniknout na zahraniční trh, • vzrůstající poptávka po produktech. 	<ul style="list-style-type: none"> • měna EUR/CZK (měnové rozdíly), • konkurence, • špatné reference, • GDPR.

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Z uvedené SWOT analýzy je patrné, že firma klade velký důraz na práci s lidmi. Velké úsilí klade na zachování firemní kultury jako rodinné firmy. Zaměřuje se na vytváření vhodných pracovních podmínek a na to se zaměříme v další části této práce.

Mezi slabé stránky patří organizační budova, jelikož nejsou ve vlastní budově, ale v pronájmu, tudíž musí platit nájem a nemají jistotu, že nedostanou výpověď z prostor.

Mezi příležitosti zařadíme nové odbytiště, protože jejich služby jsou žádané na všech trzích, a proto je možné najít mezeru na trzích, které nejsou dostatečně sanovované.

Jelikož se jedná o atraktivní období, tak mezi hrozby patří silná konkurence. Dále vzhledem k příležitostem a celkové situaci na zahraničních trzích je hrozba měnových rozdílů. Nejaktuálnější hrozba je nově zavedené GDPR.

4 Analýza sociálního klimatu organizace

Pro sběr dat a informací byla zvolena kombinace 3 základních metod získávání dat:

- pozorování,
- dotazníkové šetření,
- rozhovor.

Na základě pozorování bylo více specifikováno pracovní prostředí, týmová práce, komunikace, ale i celková organizovanost pracoviště.

Dle uvedených charakteristik v předešlých kapitolách byl vytvořen detailnější dotazník a proveden průzkum ve společnosti Aimtec, který se zaměřoval na spokojenost se sociálním klimatem s ohledem na pracovní výkonnost a celkové pracovní prostředí ve velko-prostorových kancelářích.

Rozhovor byl zaměřen na motivaci a odměňování pracovníků, pracovní benefity a budoucí uspořádání pracovišť v nových prostorách.

Cílem tohoto výzkumu je tedy zjistit spokojenost zaměstnanců firmy Aimtec, a to v oblastech, které se týkají sociálního klimatu v kancelářích open space.

Pro budoucí vývoj těchto kanceláří je důležité zajímat se o toto téma, jelikož jsou nejen v českém prostředí stále častěji využívány.

4.1 Pozorování

Budou zde uvedeny pouze vybrané části průběhu pozorování. Celý zápis z pozorování je v příloze D.

Vzorek respondentů

Pozorování proběhlo dne 14. března 2019 během běžné pracovní doby v čase 8,30 - 12,00 v otevřené kanceláři firmy Aimtec za přítomnosti 30 osob z možných 37.

Strategie pozorování

Cílem bylo zaměřit se na sledování celkového pracovního prostředí, to jak působí na jedince, ale také na komunikaci mezi zaměstnanci a práci v týmech.

Analýza pozorování

Organizační rozložení, prostorové řešení kanceláře:

Kancelář Aimtec, kterou autorka práce navštívila, se nachází v jiné budově než personální oddělení, což je nepraktické z hlediska efektivity. Po vstupu do samotné kanceláře bylo stěžejním pozorováním rozložení pracovních míst a celkové uspořádání pracoviště, včetně kuchyňky, tichých zón či zasedacích místností.

Pracovní místa jsou rozvržena do shluků dle týmů, většinou po 7-8 lidech. Je zde důležité zmínit, že pracovní místa nejsou přesně přidělena pro konkrétního pracovníka, ale dle slov zaměstnanců si každý sedá pokaždé na stejné místo. Pracovní prostor je dostatečný, každý má dost pracovního místa kolem sebe. Vedoucí oddělení mají svá místa v rozích kanceláře.

V kanceláři najdeme jednu telefonní budku. Jde o zkušební verzi, aby se mohlo rozhodnout, zda v budoucí nové kanceláři se zařadí jako nový prvek kanceláře. Zaměstnanci mají k dispozici celkem dvě zasedací místnosti.

Pracovní prostředí:

Nejrušivějším elementem bylo blikající světlo nad stolem, málo denního světla, nevyhovující ovzduší či všude přítomný hluk. V neposlední řadě neustálé procházení osob.

Hluk byl kombinací telefonování, diskutování dvou a více lidí nad určitým problémem, kávovaru ozývajícího se z kuchyňky, který pracoval prakticky nepřetržitě, tak hudbou linoucí se z reproduktorů na kraji kanceláře. Kanceláře open space společnosti Aimtec jsou otevřena návštěvnosti domácích mazlíčků, psů (jsou tedy dog friendly).

Týmová práce:

Na první pohled šlo rozeznat, kdo s kým spolupracuje, tudíž byla viditelná práce v týmech. Zaměstnanci se radili, domlouvali se a byli ochotni komukoliv s čímkoliv pomoci. Pro pracovníky je v tomto ohledu důležitý volný pohyb po pracovišti.

Komunikace:

Komunikace na pracovišti probíhala v otevřené a přátelské formě. Bylo vidět zastoupení verbální, nonverbální komunikace, ale i paralingvistické znaky. Důležitým aspektem je fakt, že všichni si v kanceláři tykají. Jak se zaměstnanci, tak i s vedoucími.

Nepříjemné naopak je, že je zde vidět, jak se občas někdo zaposlouchá do cizího rozhovoru.

4.2 Dotazníkové šetření

Struktura dotazníku

Na úvodu zpracovaného dotazníku se nachází krátké oslovení zaměstnanců (respondentů), kde je řečen účel dotazníku a prosba o spolupráci s jeho vyplněním. Začátek dotazníku tvoří čtyři identifikační úvodní otázky – pohlaví, věk, vzdělání a roky odpracované pro firmu Aimtec. Další otázky se týkají sociálního klimatu a pracovního prostředí. V dotazníku je použita kombinace otevřených a uzavřených otázek. Obsahuje celkem 18 otázek. Celý dotazník je uveden v příloze C.

Dotazník se zaměřuje na tři oblasti:

- pracovní vztahy,
- pracovní prostředí,
- pracovní výkon.

Přehled otázek:

1. Pohlaví.
2. Věk.
3. Vzdělání.
4. Odpracované roky ve firmě.
5. Jak hodnotíte vztahy na Vašem pracovišti typu open space?
6. Máte dojem, že se v kanceláři vyskytují častěji konflikty?
7. Jak hodnotíte stres, pracovní zátěž na pracovišti open space?
8. Jaký má vliv práce v týmu na práci ve velkoprostorových kancelářích?
9. Jak hodnotíte pracovní prostředí ve Vašich kancelářích open space?
10. Jak hodnotíte komunikaci ve Vašich kancelářích open space?
11. Doplněte dobu (čas), kdy se cítíte pracovní nejproduktivnější.
12. Doplněte čas, kdy trávíte nejvíce času v kanceláři open space.
13. Co je pro Vás důležité pro další setrvání v této firmě?
14. Vyhovuje Vám práce v kancelářích open space?
15. Co se Vám líbí na práci v open space?
16. Co se Vám nelíbí na práci v open space?

17. Jaké změny na svém pracovišti byste uvítali?

18. Dali byste přednost práci v uzavřených kancelářích?

Pro odpovědi na některé otázky byla použita škála hodnocení:

Tabulka č. 7 Škála hodnocení

1	2	3	4
velmi spokojen	spokojen	nespokojen	velmi nespokojen

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Vzorek respondentů

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 21 osob z 37 možných pracujících v open space v dané firmě. Původním plánem bylo dotazník přinést v papírové podobě, ale na přání zaměstnanců firmy byl vytvořen přes webovou stránku survio.com, tímto byla zajištěna anonymita odpovědí a pro pracovníky větší pohodlnost pro vyplnění a úspora času. Odkaz na tento výzkum byl rozeslán zaměstnancům na jejich pracovní e-mail, kde jej mohli v pracovní době vyplnit. Vyplnění dotazníku byla zcela dobrovolné a se souhlasem vedení firmy.

Analýza výsledků

Tato část práce bude věnována pro zpracování a vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření.

1. Pohlaví

Tabulka č. 8 Pohlaví

Pohlaví	Odpovědi	Podíl
muž	14	67 %
žena	7	33 %

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Výzkumu se zúčastnilo, jak je již uvedeno výše, 21 osob zaměstnaných ve skupině Aimtec v kancelářích open space. Z toho bylo 67 % mužů.

2. Věk

Tabulka č. 9 Věk

Věk	Odpovědi	Podíl
20-30	9	43 %
30-40	8	38 %
40-50	2	9,50 %
50 a více	2	9,50 %

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Nejčetnější zastoupení mají věkové skupiny 20-30 let a to 43 %, 30-40 let má zastoupení 38 %. Jak se dalo předpokládat je to z důvodu spolupráce se ZČU, studenti se zde po absolvování nechají rovnou zaměstnat.

3. Vzdělání

Tabulka č. 10 Vzdělání

Vzdělání	Odpovědi	Podíl
ZŠ	0	0
SŠ	5	24 %
VŠ	16	76 %

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Vysokoškoláci jsou zastoupeni 76 %.

4. Odpracované roky ve firmě

Tabulka č. 11 Odpracované roky ve firmě

Odpracováno	Odpovědi	Podíl
do 1 roku	1	5 %
do 5 let	12	57 %
do 10 let	4	19 %
více	4	19 %

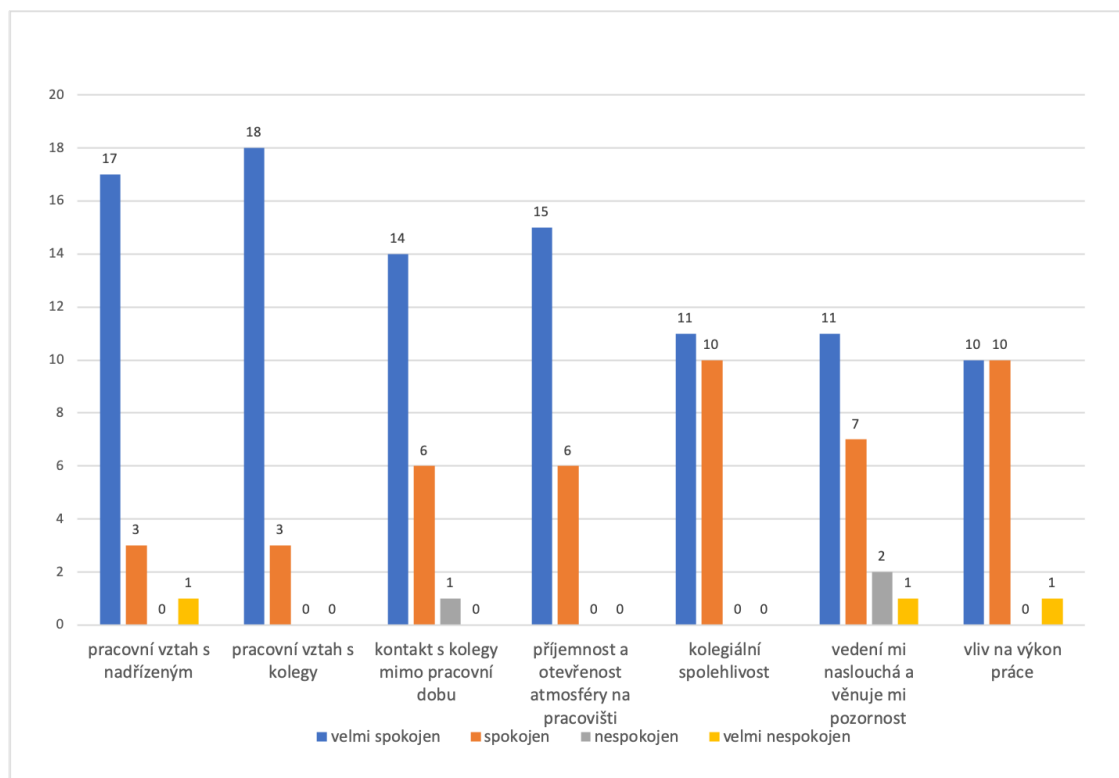
Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Je zde velmi dobře viditelné, že přes polovinu dotazovaných osob působí ve firmě déle jak jeden rok, ale méně než 5 let. Do jednoho roku je zde zastoupení pouze 5 % dotazovaných pracovníků. Z toho vyplývá, že organizace opravdu již nemá za cíl nabírat nové zaměstnance, ale udržet si stávající pracovníky do budoucna.

5. Jak hodnotíte vztahy na Vašem pracovišti open space?

U otázky bylo navrženo 7 podbodů, které byly zaměřeny na pracovní vztahy, a u kterých se měli zaměstnanci vyjádřit dle škály hodnocení velmi spokojen až velmi nespokojen.

Obrázek č. 12 Jak hodnotíte vztahy na Vašem pracovišti open space?



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Z grafu je patrné, že zaměstnanci jsou povětšinou velmi spokojení ve všech uvedených aspektech, ať už v pracovních vztazích s nadřízeným či kolegou, tak s příjemností atmosféry. U podbodu vedení mi naslouchá a věnuje mi pozornost je výjimečně uvedena odpověď nespokojen a velmi nespokojen.

6. Máte dojem, že se v kancelářích open space vyskytují častěji konflikty?

Tabulka č. 12 Máte dojem, že se v kancelářích open space vyskytují častěji konflikty?

Konflikty	Odpovědi	Podíl
ano	1	5 %
ne	20	95 %

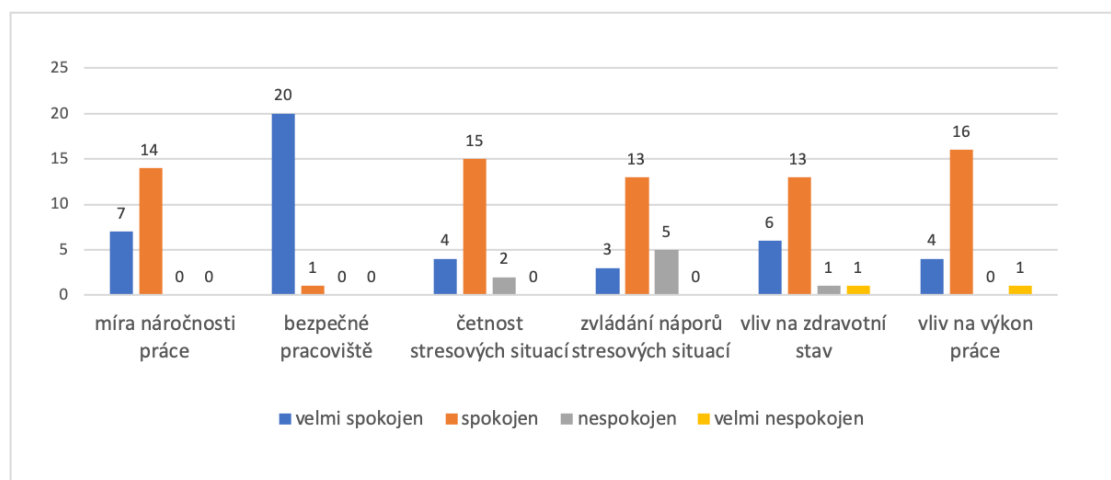
Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Respondenti, celkem 95 %, z firmy Aimtec si nemyslí, že by typ kanceláře open space vedl k častějším konfliktům na pracovišti.

7. Jak hodnotíte stres, pracovní zátěž na pracovišti open space?

Otázka disponovala 6-ti podbody o stresu a pracovní zátěži, kde pracovníci zaškrtovali odpovědi dle spokojenosti.

Obrázek č. 13 Jak hodnotíte stres, pracovní zátěž na pracovišti open space?



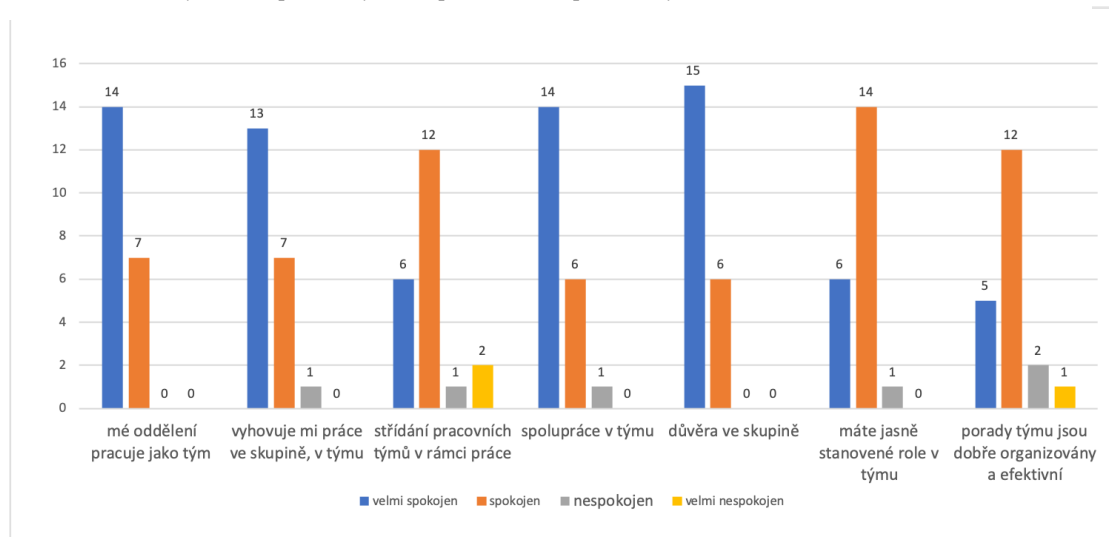
Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Zaměstnanci vnímají své pracoviště jako bezpečné pracoviště, bez větších četností stresových situací. Naopak vyjádřili určitou nespokojenost se zvládnáním náporů ze stresových situací.

8. Jaký má vliv práce v týmu na práci ve velkoprostorových kancelářích?

Graf obsahuje tvrzení o práci v týmu ve velkoprostorových kancelářích, které zaměstnanci hodnotili dle škály.

Obrázek č. 14 Jaký má vliv práce v týmu na práci ve velkoprostorových kancelářích?



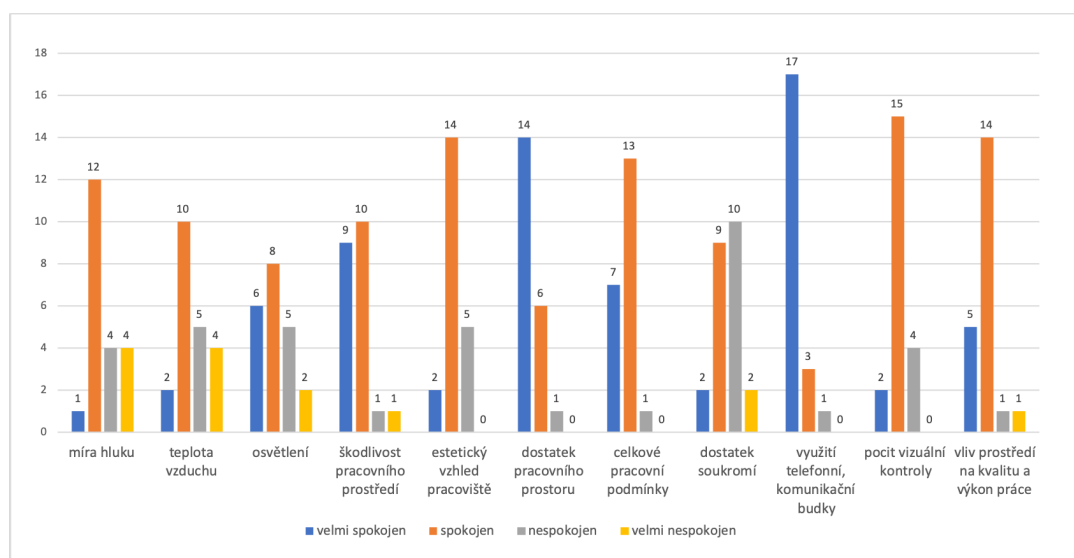
Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Nejdůležitějším aspektem se zde jeví důvěra ve skupině, jelikož celé oddělení pracuje v týmech. Organizace by se měla zaměřit na možnosti střídání pracovních týmů v rámci práce, ale i na porady, kde zaměstnanci vyjádřili svoji občasnou nespokojenost.

9. Jak hodnotíte pracovní prostředí ve Vašich kancelářích open space?

Otázka ohledně pracovního prostředí byla roztržena do jednotlivých podbodů, kde opět pracovníci zaškrtovali odpovědi, dle spokojenosti na uvedené škále hodnocení.

Obrázek č. 15 Jak hodnotíte pracovní prostředí ve Vašich kancelářích open space?



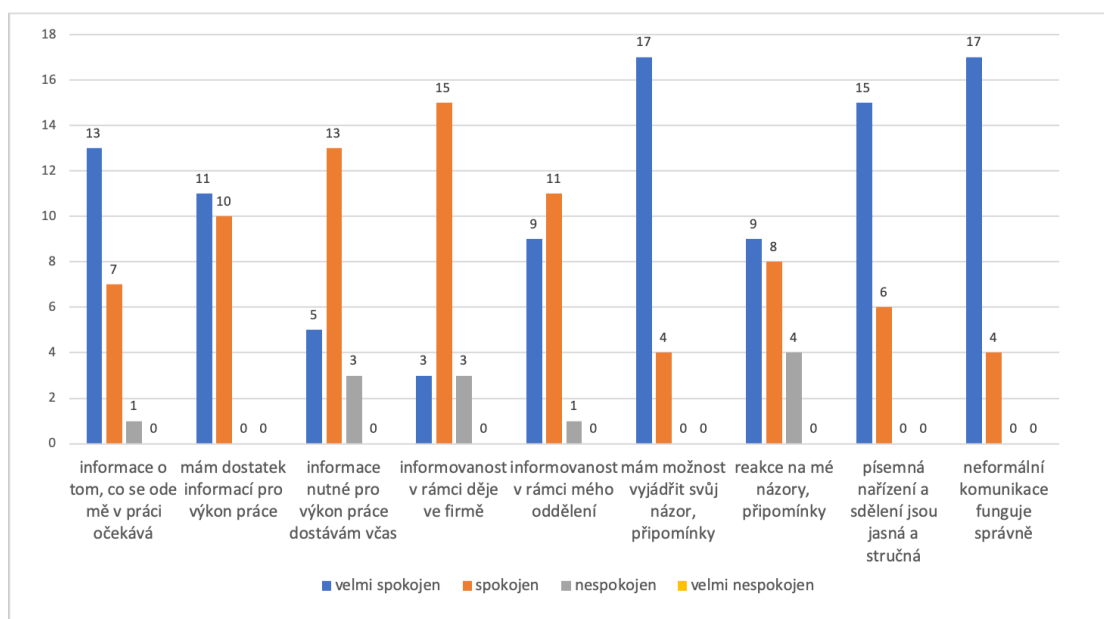
Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Velmi pozitivně je zde hodnocena zkušební verze využívání telefonní či komunikační budky. Také si zaměstnanci pochvalují dostatek prostoru na pracovišti. Naopak si stěžují na míru hluku a teplotu ovzduší.

10. Jak hodnotíte komunikaci ve Vašich kancelářích open space?

U otázky byly navrženy jednotlivé podbody, zaměřující se na informace k výkonu práce a fungování komunikace v organizaci.

Obrázek č. 16 Jak hodnotíte komunikaci ve Vašich kancelářích open space?



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Spokojenost vládne i v komunikačním aspektu v open space. Ojediněle se zde objevuje nespokojenost s reakcemi na názory a připomínky vznesené pracovníkem.

11. Napište dobu (čas), kdy se cítíte pracovní nejproduktivnější?

Tabulka č. 13 Napište dobu (čas), kdy se cítíte pracovní nejproduktivnější?

Čas	Odpovědi	Podíl
brzy ráno: 6,00-8,00	2	9 %
Dopoledne: 8,00-12,00	10	48 %
Odpoledne: 12,00-15,00	5	24 %
Odpoledne: 15,00-18,00	4	19 %

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Nejvíce zaměstnanců se cítí pracovní nejproduktivnější v dopoledních hodinách. Naopak brzy ráno mezi 6,00-8,00 hodinou se cítí produktivně pouze 2 pracovníci tedy 9 % zúčastněných šetření.

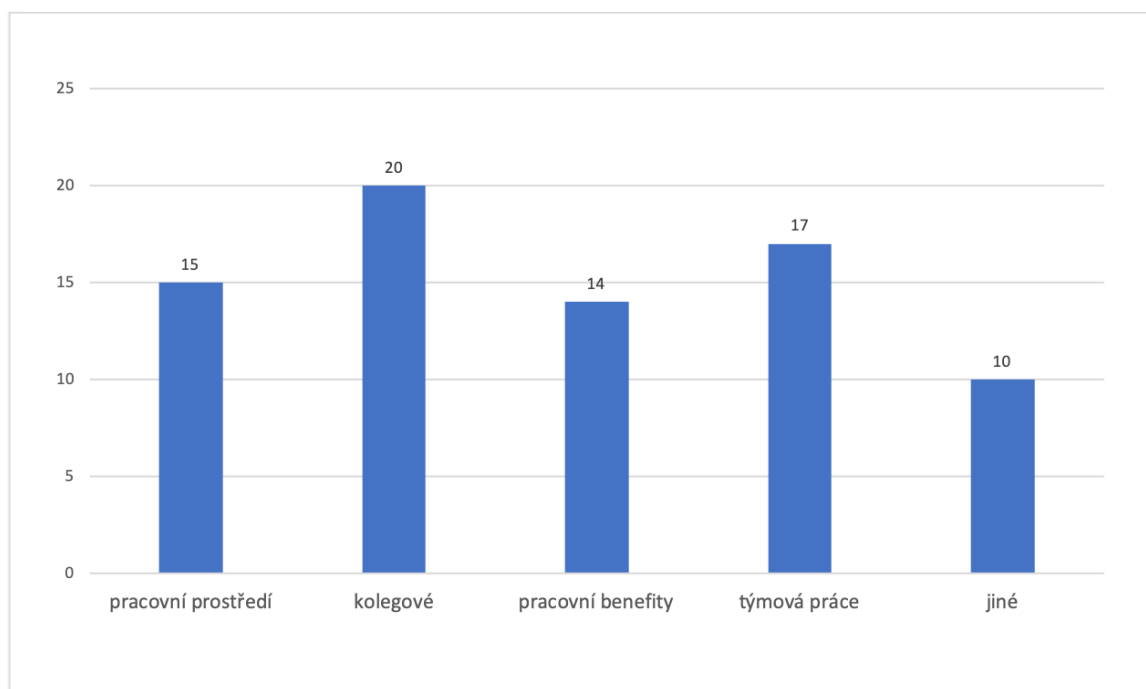
12. Doplňte čas, kdy trávíte nejvíce času v kanceláři open space.

Čas strávený v kanceláři velmi kopíruje dobu, kdy se zaměstnanci cítí pracovní nejproduktivnější (viz předchozí otázka a tabulka č. 13). Tedy nejvíce lidí v kanceláři je v dopoledních hodinách.

13. Co je pro Vás důležité pro další setrvání v této firmě?

Zde zaměstnanci měli na výběr z jednotlivých kategorií, kde mohli zaškrtnout jednu či více možností. Pro jiné vyjádření mohli využít možnosti jiné.

Obrázek č. 17 Co je pro Vás důležité pro další setrvání v této firmě?



Zdroj: vlastní zpracování, 2019 1

Respondentům záleží hlavně na kolegiilitě a týmové práci. Jako odpověď jiné odpovídali většinou jednotlivé pracovní benefity jako je homeoffice nebo pružná pracovní doba.

14. Vyhovuje Vám práce v kancelářích typu open space?

Tabulka č. 14 Vyhovuje Vám práce v kancelářích typu open space?

	Odpovědi	Podíl
ano	16	76 %
ne	5	24 %

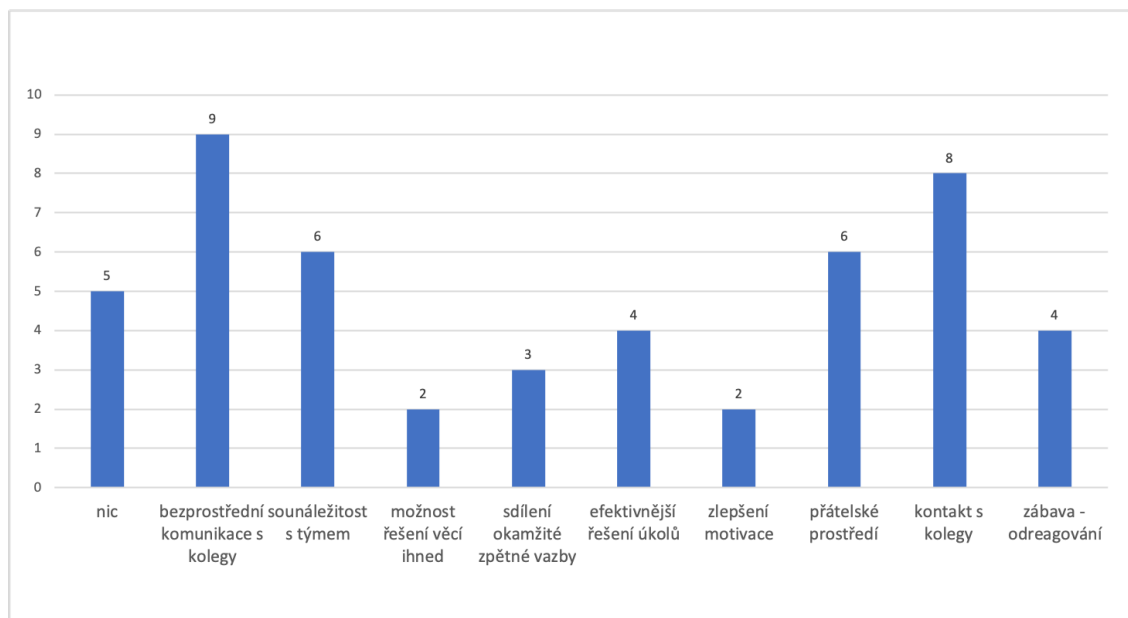
Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Celkem 76 % zaměstnancům vyhovuje práce v kancelářích typu open space.

15. Co se Vám líbí na práci v open space?

Otázka je formulována jako otevřená, kde pracovníci měli možnost vyjádřit, co se jim na práci v kancelářích open space líbí.

Obrázek č. 18 Co se Vám líbí na práci v open space?



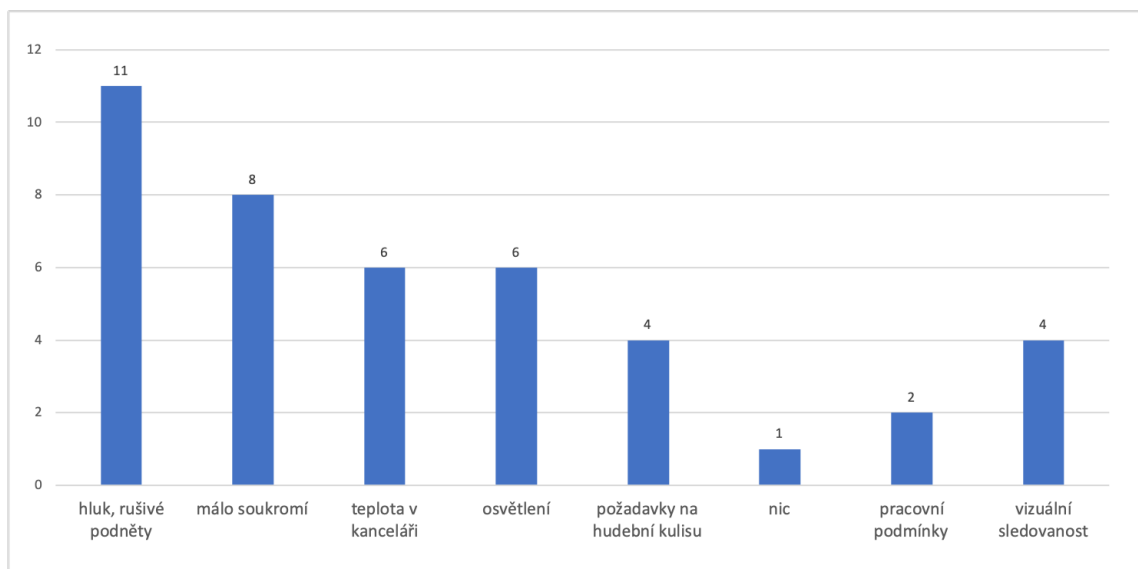
Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Pracovníci na kancelářích open space nejvíce oceňují možnosti bezprostřední komunikace s kolegy a možnost kontaktu s nimi. Také se jim líbí sounáležitost s týmem a přátelské prostředí, které v kanceláři panuje. Oceňují možnost odreagování: „Rozptýlení v podobě házení míčků.“ Nebo: „Pokud je člověk zavřený v menší kanceláři, eliminuje se často kontakt s těmi, se kterými nespolupracuje.“ Jiný zaměstnanec odpověděl: „Když vidím že ostatní pracují, lépe se mi soustředí na svou vlastní práci a nic mě nerozptyluje.“ (zaměstnanec Aimtec, 2019)

16. Co se Vám nelíbí na práci v open space?

Otázka je formulována jako otevřená, kde pracovníci měli možnost vyjádřit, co se jim na práci v kancelářích open space nelíbí.

Obrázek č. 19 Co se Vám nelíbí na práci v open space?



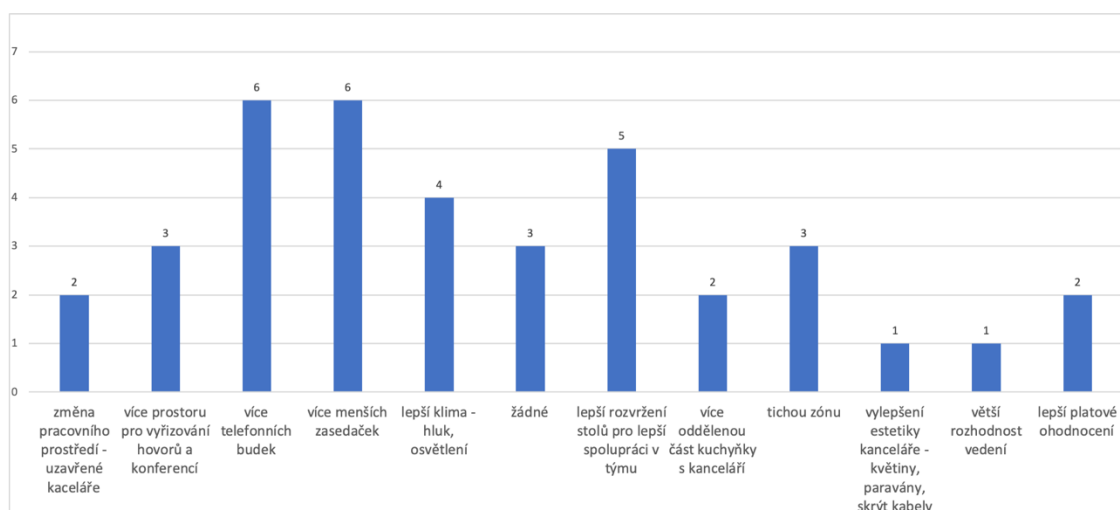
Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Nejvíce respondentů uvedlo, že se jim nelíbí hluk v kanceláři. Další často uváděnou odpovědí bylo málo soukromí či teplota vzduchu v kanceláři. „Teplota v kanceláři – na tom se nikdy nedomluvíme všichni. Většinou je všem chladno, ale já to mám obráceně. Takže je tady vedro jako v pekle. Hudba v kanceláři není dost často podle mého gusta, ale to je maličkost.“ (zaměstnanec Aimtec, 2019)

17. Jaké změny na svém pracovišti byste uvítali?

Otevřená otázka, kde zaměstnanci měli možnost napsat názor na vylepšení těchto kanceláří.

Obrázek č. 20 Jaké změny na svém pracovišti byste uvítali?



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Zaměstnanci by uvítali zejména více telefonních budek a více menších zasedaček, které jsou využívány pro setkání s klienty a porady týmů.

18. Dali byste přednost práci v uzavřených kancelářích?

Tabulka č. 15 Dali byste přednost práci v uzavřených kancelářích?

	Odpovědi	Podíl
ano	6	29 %
ne	15	71 %

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

29 % respondentů by uvítalo změnu na uzavřené kanceláře.

4.3 Rozhovor

Zde budou uvedeny jen některé části rozhovoru. Celý průběh rozhovoru najdete v příloze E.

Struktura rozhovoru

Rozhovor byl veden na přátelské úrovni se zaměstnancem ve věku 20-30 let, s vysokoškolským vzděláním. Pro organizaci pracuje 3,5 roku. Zaměřuje se zejména na motivaci, či pracovní benefity, které společnost poskytuje. Také padla otázka na budoucí stěhování firmy do nových prostor a přizpůsobení nového prostředí pro práci. Nechyběly ani otázky na vlastní názor na toto prostředí.

Analýza rozhovoru

Firemní benefity:

„Musím říct, že naše firma poskytuje mnoho pracovních benefitů. Například:

- příspěvek na penzijní připojištění,
- 5 týdnů dovolené,
- pružná pracovní doba,
- homeoffice,
- multisport karta,
- možnost půjčení služebních aut na víkend,
- káva, čaj, ovoce na pracovišti.“

Daný zaměstnanec si nejvíce cení možnosti práce z domova (homeoffice) a pružné pracovní doby. U práce z domova (homeoffice) zdůrazňoval časté využití při nachlazení či chřipce zaměstnance. Předchází tak nákazu ostatních pracovníků. „Zvykla jsem si na pružnou pracovní dobu.“ Lze si pracovní dobu přizpůsobit, dle situace. Jiní si přizpůsobují pracovní dobu dle pracovní výkonnosti a nasazení.

Motivace:

„Motivuje mě, když jsou se mnou zákazník i nadřízení spokojeni. Dalším motivátorem jsou pro mě společné akce firmy jako jsou například teambuildingy.“ Společnost tyto akce pořádá pravidelně. „Je to pro mě možnost potkat kolegy, se kterými se nevidím každý den z důvodu oddělených budov.“

Nové prostory:

Jelikož společnost by se měla na konci tohoto roku stěhovat do nových prostor, které by měly zlepšit přístupnost a komunikaci mezi jednotlivými odděleními, padla otázka týkající se nové budovy. V nových prostorách by měla být společnost rozmístěna do 2 pater jedné budovy místo 3 budov.

„Těším se na nový interiér kanceláří. Doufám, že projektanti zakombinují do nových kanceláří více telefonních budek. Teď tu máme jen jednu na testování a je dost využívána.“

Obavy má zaměstnanec z toho, aby i po stěhování, kdy bude celá velká firma v jedné budově, zůstala pohodová atmosféra rodinné firmy.

Vlastní názor pracovníka na open space:

„Záleží hlavně na lidech. Podle toho, jací jsou lidé, taková pak je i atmosféra open space. Mně práce v těchto kancelářích vyhovuje. Mám ráda práci v týmech a mám kolegy na blízku, když potřebuji pomoc, vždy mi někdo poradí. Horší je to s klimatickými podmínkami jako je hluk či teplota v místnosti. Každý má jiné požadavky. Nezbývá nic jiného než proti hluku si vzít sluchátka a teplotu řešit více či méně vrstvami oblečení.“ (zaměstnanec Aimtec)

4.4 Závěr analýzy sociálního klimatu organizace

Na základě rozhovoru, dotazníkového šetření a pozorování bylo zjištěno, že sociální klima v organizaci má pozitivní i negativní charakter. Vesměs, ale všechny posuzované oblasti dosáhly na škále spokojenosti nadprůměrného hodnocení.

Vedení a personální oddělení si zaměstnanců cení a starají se o ně. Hlavní pozornost věnují péči o zaměstnance a vytváření příjemné firemní kultury jako rodinné.

Zaměstnanci vyslovili svoji spokojenost, co se týká pracovního prostředí, podmínek práce, ale i celkového sociálního klimatu v organizaci. Silné stránky společnosti dle analýzy jsou:

- vztahy v organizaci,
- atmosféra na pracovišti,
- komunikace,
- týmová práce.

Kladným přínosem pro organizaci je, že většina dotazovaných hodnotí vztahy v organizaci mezi kolegy (18 respondentů) i s vedoucími (17 respondentů), tak i spolupráci jako velmi dobrou. Zaměstnanci si pochvalují kolegiální spolehlivost a oceňují kontakt s kolegy mimo pracovní dobu, kdy utužují vztahy. Společnost tomuto napomáhá organizací společných akcí jako jsou teambuildingy.

Dle pozorování i rozhovoru na pracovišti vládne příjemná přátelská atmosféra.

V oblasti komunikace jsou zaměstnanci spokojeni. Respondenti uvádějí, že jsou včas a dostatečně informováni, o tom, co se od nich očekává. Informace dostávají zejména prostřednictvím internetu – email, Skype. Mají možnost vyjádřit svůj názor a připomínky. Ojedinele se zde objevuje nespokojenost, celkem 4 pracovníci, s reakcí vedení na případné názory či připomínky.

V open space kanceláři Aimtec pracovníci pracují v týmech. Respondenti jsou spokojeni a vyhovuje jim takto rozložená práce. Mají přesně stanovené role a úkoly a spolupráce v týmech funguje na velmi dobré úrovni. Za důležitý aspekt zaměstnanci označili potřebnou důvěru ve skupině. Celkem 3 respondenti připustili, že porady týmu nejsou zcela dobře organizovány a nevedou k efektivitě.

Negativním přínosem, kdy respondenti odpověděli „nespokojen“ či „velmi nespokojen“ se nacházely u pracovních podmínek, zejména u kvality ovzduší, teploty vzduchu, hluku a osvětlení. Také si stěžovali na nedostatek soukromí, chybějící tichou zónu a nedostatečné uspořádání kanceláře a nevhodně umístěn relaxační prostor. Jako nedostatečné zaměstnanci označili také zasedací místnosti. Toto můžeme označit za slabé stránky, které by měly být eliminovány v rámci navržených doporučení v následujícím textu.

4.5 Doporučení

Pro správné fungování podniku je třeba neustále upravovat podnikovou strategii a přicházet tak s novými nápady a doporučeními. Z výsledku provedených analýz vyplývá, že je třeba se zaměřit na tyto oblasti:

- pracovní prostředí,
- zvyšování kvalifikace,
- šetření sociálního klimatu,
- vztahy na pracovišti.

K jednotlivým oblastem byly navrženy opatření.

Jelikož organizaci čeká na konci roku stěhování do nových prostor, je třeba uvážit vhodné budoucí uspořádání pracoviště.

Jak je patrné z naší analýzy, je třeba oddělit relaxační zónu od kanceláře, aby nebyli spolupracovníci rušeni. Dále by si zaměstnanci přáli více telefonních budek, které zajistí větší soukromí pracovníků, ale i ochrání pracovníka od hluku a rušivých podnětů. Organizace by se také měla zamyslet nad zasedacími místnostmi a uvážit, zda by nebylo vhodné navýšit jejich počet. Dále byla vyjádřena nespokojenost s rozložením stolů v kanceláři v rámci práce týmu.

Organizace by měla vést rozhovory se svými pracovníky, aby zjistila další podrobnosti o představách a přáních zaměstnanců pro zlepšení organizačního uspořádání, a tedy i zlepšení výkonnosti či motivace. Vhodné by bylo uspořádání mimořádné porady či neformálního setkání pro zaměstnance, kde by se mohlo na toto téma diskutovat. Následně by se mělo sejít vedení s projektantem nové budovy a společnými silami, co nejlépe přizpůsobit uspořádání pracoviště dle potřeb a přání pracovníků.

Náklady na relaxační zónu a zasedací místnosti nelze přesně vyčíslit, protože není dané, jak velké místnosti budou a v jakém počtu. Určitě je ale nutné počítat s náklady na vybavení kancelářským nábytkem, elektronikou, dekorací, popřípadě do relaxační zóny zařadit společenské hry na odreagování. V tomto případě se jedná zejména o jednorázové větší investice na celkové vybavení místností.

Náklady na telefonní budky bohužel nejsou známy, jelikož společnost v tomhle ohledu odmítla spolupracovat.

Tabulka č. 16 Návrhy a doporučení pracovní prostředí

Doporučení	Provedení	Čas/počet	Zlepšení
organizační uspořádání nové budovy	uspořádání místnosti	natrvalo	pracovních podmínek
- relaxační zóna	zvlášť oddělená místnost	natrvalo	ostatní pracovníci nebudou rušeni
- telefonní budky	více telefonních budek	budka/tým	zajištění soukromí, chrání před hlukem
- zasedací místnosti	přidat více menších místností	zasedací místnost/tým	pro konání meetingů a schůzek s klienty
- rozložení stolů v rámci týmu	účastníci týmu blízko u sebe	8 lidí v týmu/4 středně velké stoly	pro lepší komunikaci a spolupráci v týmech, větší prostor

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Po přestěhování a sžití se s novým prostředím by mělo personální oddělení uskutečnit nové šetření na vyhodnocení spokojenosti s novým prostředím. Hlavním zaměřením by bylo:

- podmínky práce,
- pracovní prostředí.

Vhodné by bylo dělat pravidelné analýzy sociálního klimatu v prostředí open space, a to alespoň jednou za rok, ať už prostřednictvím dotazování nebo prostřednictvím diskuze pracovníků. Pravidelné šetření by pomohlo odhalit případné problémové oblasti sociálního klimatu a pomáhalo by těmto problémům předejít.

Zde by bylo nejlepší na šetření najmout externí firmu, která se na tuto problematiku specializuje. Nákladem by zde tedy byla služba, kterou externí firma poskytuje. Tato služba se pohybuje v rozmezí 20 000 – 30 000 Kč.

Tabulka č. 17 Návrhy a doporučení šetření soc. klimatu

Doporučení	Provedení	Čas/počet	Zlepšení
šetření sociálního klimatu po přestěhování do nových budov	rozhovor, dotazníkové šetření	½ roku po přestěhování do nových prostor	zlepšení podmínek práce a pracovního prostředí
pravidelné analýzy sociálního klimatu	diskuze, dotazníkové šetření	1 x do roka	průběžné sledování a odhalování problémů

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Vhodné by bylo věnovat se více vzdělávání pracovníků. Jelikož se organizace snaží proniknout dále na zahraniční trhy je třeba se zaměřit na výuku cizích jazyků v oblasti ITC. Například společnost Eufrat group nabízí firemní výuku se specifickým zaměřením s rodilým mluvčím. Takto zaměřená hodina se pohybuje kolem 400 Kč/h.

Tabulka č. 18 Návrhy a doporučení vzdělávání pracovníků

Doporučení	Provedení	Čas/počet	Zlepšení
vzdělávání pracovníků	jazykové kurzy, IT vzdělávání	2x týdně	zlepšení dovedností např. v cizím jazyce, IT

Zdroj: vlastní zpracování, 2019 2

Další možností pro zlepšení pracovních podmínek je pravidelné konání různých workshopů či meetingů, kde by se projednávaly další připomínky k dění ve společnosti. Předcházelo by se tak budoucím omylům a případné nespokojenosti. To také souvisí s průběžnou podporou stmelení kolektivu, například v rámci teambuildingů a dalších aktivit. Tato oblast je uvedena v silných stránkách podniku, ale z důvodu stěhování a sestěhování se do jedné budovy dojde k interakci s novými kolegy.

Zde, co se týká nákladů, záleží jestli firemní akce či workshopy jsou uspořádány ve firemním prostředí nebo jestli si společnost najme salonek. Dalšími náklady mohou být náklady na občerstvení, přípravu materiálu řešené problematiky, náklady na dopravu či ubytování.

Tabulka č. 19 Návrhy a doporučení vztahy v organizaci

Doporučení	Provedení	Čas/počet	Zlepšení
stmelení kolektivu	teambuilding, workshopy, firemní akce	2x do měsíce	poznání kolektivu, utužení mezilidských i pracovních vztahů

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Závěr

Cílem této práce bylo zanalyzovat sociální klima ve velkoprostorové kanceláři ve vybrané společnosti. Následně byla navržena doporučení a opatření, která by vedla ke zlepšení sociálního klimatu v organizaci. Zaměřeno bylo zejména na pracovní prostředí, komunikaci, týmovou práci a vliv na výkonnost pracovníků.

Společnost Aimtec, kde se konalo šetření sociálního klimatu v kancelářích open space, se zabývá digitalizací výroby a její logistikou. Sběr primárních informací proběhl metodou pozorování, dotazníkového šetření a rozhovoru se zaměstnancem.

Teoretická část práce se nejprve věnovala problematice pojmu sociálního klimatu a pracovního prostředí, kde byly popsány jednotlivé aspekty patřící k uvedenému tématu. V další části byla definována kancelář typu open space, její historie, výhody a nevýhody a v neposlední řadě byly zmíněny šetření, která byla v minulosti o těchto kancelářích vydána.

V empirické části byla nejprve představena organizace, ve které probíhala následující šetření. Následovala samotná analýza za pomoci metod: pozorování, dotazníkové šetření a rozhovor. Na závěr byla navržena doporučení, která by měla organizace zavést pro zlepšení sociálního klimatu ve své kanceláři open space.

Z provedené analýzy hodnocení sociálního klimatu v kancelářích open space bylo zjištěno, že ve většině zkoumaných oblastech dosáhla společnost nadprůměrné spokojenosti. Jako silné stránky můžeme označit vztahy na pracovišti, komunikaci, týmovou práci pracovníků. Nespokojenost se objevila pouze ve výjimečných případech, konkrétně se týká pracovních podmínek – hluk, teplota vzduchu, osvětlení. Jako slabinu společnosti můžeme označit nedostatek soukromí, chybějící tichou zónu, nedostatečné uspořádání kanceláře a nevhodně umístěn relaxační prostor

Autorka si je vědoma limitu dotazníkového šetření, kde by mohly být otázky lépe formulovány, přesto by výsledky analýzy mohly přispět k rozhodnutí podniku o vylepšení budoucí podoby sociálního klimatu na pracovišti kanceláří open space.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Významy pojmu pracovní spokojenost.....	11
Tabulka č. 2 Vnitřní a vnější motivace	23
Tabulka č. 3 Likvidita společnosti.....	45
Tabulka č. 4 Zadluženost společnosti	46
Tabulka č. 5 Rentabilita společnosti	46
Tabulka č. 6 SWOT analýza	49
Tabulka č. 7 Škála hodnocení	54
Tabulka č. 8 Pohlaví	55
Tabulka č. 9 Věk.....	55
Tabulka č. 10 Vzdělání	56
Tabulka č. 11 Odpracované roky ve firmě	56
Tabulka č. 12 Máte dojem, že se v kancelářích open space vyskytují častěji konflikty?	58
Tabulka č. 13 Napiště dobu (čas), kdy se cítíte pracovní nejproduktivnější?.....	61
Tabulka č. 14 Vyhovuje Vám práce v kancelářích typu open space?	62
Tabulka č. 15 Dali byste přednost práci v uzavřených kancelářích?.....	65
Tabulka č. 16 Návrhy a doporučení pracovní prostředí.....	70
Tabulka č. 17 Návrhy a doporučení šetření soc. klimatu.....	71
Tabulka č. 18 Návrhy a doporučení vzdělávání pracovníků	71
Tabulka č. 19 Návrhy a doporučení vztahy v organizaci	71

Seznam obrázků

Obrázek č. 1 Maslowova teorie hierarchie potřeb.....	24
Obrázek č. 2 Křivka denní výkonnosti.....	25
Obrázek č. 3 Rozložení kanceláří cubicles.....	27
Obrázek č. 4 Kancelář společnosti Google v Tel Avivu	28
Obrázek č. 5 Logo společnosti Aimtec	33
Obrázek č. 6 Teritoriální působnost podniku Aimtec.	34
Obrázek č. 7 Skladba produktů a služeb	36
Obrázek č. 8 Kurz měny EUR/CZK.....	40
Obrázek č. 9 Porterův model konkurenčních sil	41
Obrázek č. 10 Organizační struktura.....	43
Obrázek č. 11 Počet zaměstnanců	44
Obrázek č. 12 Jak hodnotíte vztahy na Vašem pracovišti open space?	57
Obrázek č. 13 Jak hodnotíte stres, pracovní zátěž na pracovišti open space?.....	58
Obrázek č. 14 Jaký má vliv práce v týmu na práci ve velkoprostorových kancelářích?59	
Obrázek č. 15 Jak hodnotíte pracovní prostředí ve Vašich kancelářích open space?	59
Obrázek č. 16 Jak hodnotíte komunikaci ve Vašich kancelářích open space?.....	60
Obrázek č. 17 Co je pro Vás důležité pro další setrvání v této firmě?.....	62
Obrázek č. 18 Co se Vám líbí na práci v open space?	63
Obrázek č. 19 Co se Vám nelíbí na práci v open space?	64
Obrázek č. 20 Jaké změny na svém pracovišti byste uvítali?	65

Seznam použitých zkratek

aj.	a jiné
apod.	a podobně
atd.	a tak dále
a.s.	akciová společnost
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CVVM	Centrum pro výzkum veřejného mínění
CZK	Česká koruna
ČR	Česká republika
ČSU	Český statistický úřad
EU	Evropská Unie
EUR	euro
FAV	Fakulta aplikovaných věd
GDPR	ochrana osobních údajů
HDP	hrubý domácí produkt
IT	informační technologie
JDI	jobs description index
Kč	Koruna česká
resp.	respektivě
s.	strana
Sb.	sbírky
s.r.o.	společnost s ručením omezením
tj.	tj.
tzv.	to znamená
USA	Spojené státy americké
ZČU	Západočeská univerzita

Seznam použité literatury

Monografie:

- Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing a.s.
- Armstrong, M. (2002). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing a.s.
- Bedrnová, E. & Nový, I. (2002). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press.
- Bedrnová, E., Nový I. & Jarošová E. (2012). *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press.
- Bělohlávek, F. (1996). *Organizační chování*. Olomouc: Rubico.
- Bělohlávek, F., Košťan, P. & Šuleř, O. (2001). *Management*. Olomouc: Rubico.
- Cejthamr, V. & Dědina, J. (2010). *Management a organizační chování*. Praha: Grada.
- Dědina, J. & Cejthamr, V. (2005). *Management a organizační chování: manažerské chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv v řízení organizací*. Praha: Grada.
- Dědina, J. & Odcházal, J. (2007). *Management a moderní organizování firmy*. Praha: Grada Publishing.
- Dvořáková, Z. & kol. (2007). *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck.
- Fotr, J. (2012). *Tvorba strategie a strategické plánování: teorie a praxe*. Praha: Grada.
- Hartl, P. & Hartlová, H. (2000). *Psychologický slovník*. Praha: Portál.
- Hladký, A. & Židková, Z. (1999). *Metody hodnocení psychosociální pracovní zátěže: metodická příručka*. Praha: Karolinum.
- Hloušková, I. (1998). *Vnitrofiremní komunikace*. Praha: Grada.
- Huttlová, E. (1994). *Organizace práce a pracovní podmínky*, Praha: VŠE Praha.
- Jakubíková, D. (2013). *Strategický marketing: strategie a trendy*. Praha: Grada.
- Jermář, M., Egerová, D. & kol. (2014). *Psychologie v organizační a ekonomické praxi*. Plzeň: Západočeská univerzita.

- Koubek, J. (2015). *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press.
- Koubek, J. (2011). *Personální práce v malých a středních firmách*. Praha: Grada.
- Kroupa, A., Kyzlinková, R., Dokulilová, L. & Soukup, T. (2007). *Spokojenost zaměstnanců - manuál pro měření a vyhodnocení úrovně spokojenosti zaměstnanců*. Praha: VÚPSV.
- Křivohlavý, J. (2002). *Psychologie nemoci*. Praha: Grada.
- Mayerová, M. (1997). *Stres, motivace a výkonnost*. Praha: Grada.
- Michalík, D. & Skřehot, P. (2010). *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce.
- Mikuláščík, M. (2010). *Komunikační dovednosti v praxi*. Praha: Grada.
- Nakonečný, M. (1996). *Motivace lidského chování*. Praha: Academia.
- Nakonečný, M. (2009). *Sociální psychologie*. Praha: Academia.
- Nový, I. & Surynek, A. (2006). *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada.
- Pauknerová, D. a kol. (2012). *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada.
- Pauknerová, D. a kol. (2006). *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada.
- Provazník, V. (2002). *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada.
- Provazník, V. & Komárková, R. (2004). *Motivace pracovního jednání*. Praha: Oeconomica.
- Praško, J. & Prašková, H. (2007). *Asertivitou proti stresu*. Praha: Grada.
- Synek, M., aj. (2002). *Podniková ekonomika*. Praha: C. H. Beck.
- Šigut, Z. (2004). *Firemní kultura a lidské zdroje*. Praha: ASPI.
- Štikar, J. (2003). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.
- Štikar, J., Hoskovec, J. & Šmolíková, J. (2003). *Psychologie v dopravě*. Praha: Karolinum.
- Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K. & Hoskovec, J. (1998). *Základy psychologie práce a organizace*. Praha: Karolinum.

- Šulák, M. & Vacík, E. (2005). *Měření výkonnosti firem*. Praha: Vysoká škola finanční a správní.
- Švancara, J. (1979). *Emoce, city a motivace*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství.
- Taušl Procházková, P. & kol. (2015). *Podniková ekonomika*. Plzeň: Západočeská univerzita.
- Tureckiova, M. (2004). *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada.
- Váchal, J. & Pártlová, P. (2008). *Strategický management*. 2. České Budějovice: Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích.
- Vybíral, Z. (2009). *Psychologie komunikace*. Praha: Portál.
- Wagnerová, I. (2011). *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada.
- Werner, R. (2001). *Lidský činitel v podnikovém prostředí*. Plzeň: Západočeská univerzita.

Webové zdroje:

3Dkancelar.cz (2019). *Klasická kancelář nebo open space*. Cit. 6.4.2019, dostupné z: https://3dkancelar.cz/index.php?route=pavblog/blog&id=23&gclid=EAIaIQob-ChMI8P_X0ry24AIViSnTCh22zglVEAAYASAAEgJAXfD_BwE

Aimtecglob.com (2017). *Výroční zpráva společnosti Aimtec a. s.* Cit. 6.4.2019, dostupné z: <https://www.aimtecglob.com/o-spolecnosti/>

Aimtecglob.com (2019). *Aimtecglob*. Cit. 6.4.2019, dostupné z: <https://www.aimtecglob.com>

Bozpinfo.cz (2019). *Bozpinfo*. Cit. 6.4.2019, dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz>

CVVM.cz (2019). *Centrum pro výzkum veřejného mínění*. Cit. 6.4.2019, dostupné z: <https://cvvm.soc.cas.cz/cz/>

ČNB (2019). *Česká národní banka*. Cit. 6.4.2019, dostupné z: http://www.cnb.cz/cs/financni_trhy/devizovy_trh/kurzy_devizoveho_trhu/grafy_form.jsp

Český statistický úřad (2019). *Český statistický úřad*. Cit. 6.4.2019, dostupné z: <https://www.czso.cz>

Džob.cz (2019). *Konflikty na pracovišti a jejich řešení*. Cit. 6.4.2019, dostupné z: <http://www.dzob.cz/aktuality/konflikty-na-pracovisti-a-jejich-reseni>

Filosofie úspěchu.cz (2011). *Maslowova pyramida lidských potřeb*. Cit. 6.4.2019, dostupné z: <https://www.filosofie-uspechu.cz/maslowova-pyramida-lidskych-potreb/>

Chování.eu (2019). *Styl řízení/styl vedení lidí*. Cit. 6.4.2019, dostupné z: <http://www.chovani.eu/styl-rizeni-styl-vedeni-lidi/c396>

iStock-photo.com (2019). *iStock-photo*. Cit. 6.4.2019, dostupné z: <https://www.istock-photo.com/photos/empty-cubicle?sort=mostpopular&mediatype=photography&phrase=empty%20cubicle>

Managementmania.com (2019). *Rozdíl pracovní skupina vs. pracovní tým*. Cit. 6.4.2019, dostupné z: <https://managementmania.com/cs/rozdil-pracovni-skupina-pracovni-tym>

Obchodní rejstřík (1999). *AIMTEC Outsourcing s. r. o.* Cit. 6.4.2019, dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=668543&typ=PLATNY>

Opsychologii.cz (2019). *O psychologii*. Cit. 6.4.2019, dostupné z: <http://www.opsychologii.cz>

Pinterest.com (2019). Pinterest. Cit. 6.4.2019, dostupné z: <https://cz.pinterest.com/pin/345018021439592061/>

Survio.com (2019). *Sociální klima na pracovišti „open space“*. Cit. 6.4.2019, dostupné z: <https://www.survio.com/survey/d/Q2Y9J8X3U4U0M3D8Z?preview=1>

Vitalia.cz (2019). Syndrom z open space. Cit. 6.4.2019, dostupné z: <https://www.vitalia.cz/clanky/syndrom-z-open-space/>

Zákony pro lidi (2019). *Nejpoužívanější předpisy*. Cit. 6.4.2019, dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/popularni-predpisy>

Zákony pro lidi (2019). *Zákon č. 262/2006 Sb.* Cit. 6.4.2019, dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Seznam příloh

Příloha A: Rozvaha společnosti Aimtec a.s.

Příloha B: Výkaz zisku a ztrát společnosti Aimtec a.s.

Příloha C: Dotazník sociální klima kanceláří open space

Příloha D: Průběh pozorování

Příloha E: Průběh rozhovoru

Příloha F: Abstrakt

Příloha G: Abstract

PŘÍLOHA A

Konsolidovaná rozvaha

Rozvaha

AKTIVA	2017	2016
tis. Kč	Netto	Netto
AKTIVA CELKEM	168 152	136 017
B. Dlouhodobý majetek	35 784	35 607
B. I. Dlouhodobý nehmotný majetek	7 992	5 437
B. I.2. Ocenitelná práva	7 901	5 175
B.I.2.1. Software	7 875	5 137
B.I.2.2. Ostatní ocenitelná práva	26	38
B. I.4. Ostatní dlouhodobý nehmotný majetek	90	159
B. I.5. Posk. zálohy na dlouhodobý nehm. majetek a nedokončený dlouhodobý nehm. majetek	0	103
B.I.5.2. Nedokončený dlouhodobý nehmotný majetek	0	103
B. II. Dlouhodobý hmotný majetek	18 521	20 362
B. II.2. Hmotné věci a jejich soubory	18 521	20 062
B. II.5. Posk. zálohy na dlouhodobý hmotný majetek a nedokončený dl. hmotný majetek	0	300
B.II.5.1. Poskytnuté zálohy na dlouhodobý hmotný majetek	0	300
B. IV. Konsolidační rozdíl	9 271	9 808
Kladný konsolidační rozdíl	9 271	9 808
C. Oběžná aktiva	119 459	90 627
C. I. Zásoby	1 027	393
C. I.3. Výrobky a zboží	1 027	393
C. I.3.2. Zboží	1 027	393
C. II. Pohledávky	65 998	51 819
C. II.1. Dlouhodobé pohledávky	214	214
C. II.1.5. Pohledávky – ostatní	214	214
C. II.1.5.2. Dlouhodobé poskytnuté zálohy	214	214
C. II.2. Krátkodobé pohledávky	65 785	51 605
C. II.2.1. Pohledávky z obchodních vztahů	61 431	49 364
C. II.2.4. Pohledávky – ostatní	4 354	2 241
C. II.2.4.1. Pohledávky za společnosti	119	0
C. II.2.4.3. Stát – daňové pohledávky	1 550	1 096
C. II.2.4.4. Krátkodobé poskytnuté zálohy	1 062	897
C. II.2.4.5. Dohadné účty aktivní	880	176
C. II.2.4.6. Jiné pohledávky	742	72
C. IV. Peněžní prostředky	52 434	38 415
C. IV.1. Peněžní prostředky v pokladně	0	411
C. IV.2. Peněžní prostředky na účtech	52 434	38 004
D. Časové rozlišení aktiv	12 908	9 783
D.1. Náklady příštích období	5 708	4 264
D.3. Příjmy příštích období	7 200	5 518

PASIVA		2017	2016
tis. Kč		Netto	Netto
PASIVA CELKEM		168 152	136 017
A.	Vlastní kapitál	89 214	64 855
A. I.	Základní kapitál	2 000	2 000
A. I. 1.	Základní kapitál	2 000	2 000
A.II.	Ážio a kapitálové fondy	0	-26
A.II.2.	Kapitálové fondy	0	-26
A.II.2.2.	Oceňovací rozdíly z přecenění majetku a závazků (+/-)	0	-26
A. III.	Fondy ze zisku	0	200
A. III. 1.	Ostatní rezervní fondy	0	200
A. IV.	Konsolidovaný výsledek hospodaření minulých let (+/-)	62 881	44 722
A. IV. 1.	Nerozdělený konsolidovaný zisk minulých let	62 821	45 355
A. IV. 2.	Jiný konsolidovaný výsledek hospodaření minulých let (+/-)	0	-633
A. V.	Konsolidovaný výsledek hospodaření běžného účetního období (+/-)	24 333	17 960
B. + C.	Cizí zdroje	59 955	53 588
C.	Závazky	59 955	53 588
C.I.	Dlouhodobé závazky	5 176	6 403
C.I.8.	Odložený daňový závazek	1 523	1 547
C.I.9.	Závazky – ostatní	3 653	4 856
C.I.9.3.	Jiné závazky	3 653	4 856
C.II.	Krátkodobé závazky	54 779	47 185
C.II.4.	Závazky z obchodních vztahů	17 076	11 217
C.II.8.	Závazky ostatní	37 703	35 968
C.II.8.1.	Závazky ke společníkům	4	4
C.II.8.3.	Závazky k zaměstnancům	9 806	9 922
C.II.8.4.	Závazky ze sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění	5 987	5 915
C.II.8.5.	Stát – daňové závazky a dotace	7 752	8 249
C.II.8.6.	Dohadné účty pasivní	8 310	5 919
C.II.8.7.	Jiné závazky	5 844	5 960
D.	Časové rozlišení pasiv	18 982	17 574
D.1.	Výdaje příštích období	802	250
D.2.	Výnosy příštích období	18 180	17 324

PŘÍLOHA B

Konsolidovaný výkaz zisku a ztráty

	2017	2016
tis. Kč		
I. Tržby z prodeje výrobků a služeb	236 635	221 288
II. Tržby za prodej zboží	52 381	24 629
A. Výkonová spotřeba	102 465	78 256
A.1. Náklady vynaložené na prodané zboží	40 046	18 572
A.2. Spotřeba materiálu a energie	8 277	8 405
A.3. Služby	54 142	51 278
C. Aktivace (+/-)	-6 123	-3 594
D. Osobní náklady	144 414	129 610
D.1. Mzdové náklady	104 532	93 604
D.2. Náklady na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a ostatní náklady	39 882	36 006
D.2.1. Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	35 554	31 826
D.2.2. Ostatní náklady	4 328	4 180
E. Úpravy hodnot v provozní oblasti	13 134	13 825
E.1. Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	12 495	12 959
E.1.1. Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku – trvalé	12 495	12 959
Zúčtování kladného konsolidačního rozdílu	537	537
E.3. Úprava hodnot pohledávek	101	329
III. Ostatní provozní výnosy	2 026	1 764
III.1. Tržby z prodaného dlouhodobého majetku	595	116
III.2. Tržby z prodaného materiálu	0	60
III.3. Jiné provozní výnosy	1 431	1 589
F. Ostatní provozní náklady	1 653	1 935
F.1. Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku	255	0
F.3. Daně a poplatky	745	1 160
F.5. Jiné provozní náklady	653	775
* Provozní konsolidovaný výsledek hospodaření (+/-)	35 499	27 650
G. Náklady vynaložené na prodané podíly	1 086	0
VI. Výnosové úroky a podobné výnosy	2	0
VI.2. Ostatní výnosové úroky a podobné výnosy	2	0
I. Úpravy hodnot a rezervy ve finanční oblasti	-1 059	1 059
J. Nákladové úroky a podobné náklady	337	463
J.2. Ostatní nákladové úroky a podobné náklady	337	463
VII. Ostatní finanční výnosy	2 715	277
K. Ostatní finanční náklady	6 885	2 867
* Finanční konsolidovaný výsledek hospodaření (+/-)	-4 532	-4 111
** Konsolidovaný výsledek hospodaření před zdaněním (+/-)	30 967	23 538
L. Daň z příjmů	6 634	5 579
L.1. Daň z příjmů splatná	6 658	5 829
L.2. Daň z příjmů odložená (+/-)	-24	-250
** Konsolidovaný výsledek hospodaření po zdanění (+/-)	24 333	17 960
*** Konsolidovaný výsledek hospodaření za účetní období (+/-)	24 333	17 960
* Čistý konsolidovaný obrat za účetní období	293 759	247 959

PŘÍLOHA C

Sociální klima na pracovišti "open space"

Dobrý den,

jmenuji se Martina Brabcová a jsem studentkou fakulty ekonomické Západočeské Univerzity v Plzni. V rámci své bakalářské práce na téma: Sociální klima na pracovišti open space, provádím průzkum hodnocení spokojenosti pracujících v tomto prostředí. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění dotazníku na uvedené téma. Vaše odpovědi budou anonymní a budou zpracovány výhradně pro potřeby mé bakalářské práce.

Předem děkuji za ochotu a spolupráci.

Martina Brabcová, studentka ZČU, fakulty ekonomické

1. Pohlaví

- muž
- žena

2. Věk

- 20 - 30 let
- 30 - 40 let
- 40 - 50 let
- 50 let a více

3. Vzdelání

- ZŠ
- SŠ
- VŠ

4. Odpracované roky ve firmě

- do 1 roku
- do 5 let
- do 10 let
- více

5. Jak hodnotíte vztahy na Vašem pracovišti typu open space?

Nápověda k otázce: 1 - velmi spokojen 2 - spokojen 3 - nespokojen 4 - velmi nespokojen

	1	2	3	4
pracovní vztahy s nadřízenými	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pracovní vztahy s kolegy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kontakt s kolegy mimo pracovní dobu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
příjemnost a otevřenost atmosféry na pracovišti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kolegiální spolehlivost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vedení mi naslouchá a věnuje mi pozornost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vliv na výkon práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Máte dojem, že se v kancelářích open space vyskytují častěji konflikty?

ano

ne

7. Jak hodnotíte stres, pracovní zátěž na pracovišti open space?

Nápověda k otázce: 1 - velmi spokojen 2 - spokojen 3 - nespokojen 4 - velmi nespokojen

	1	2	3	4
míra náročnosti práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bezpečné pracoviště	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
četnost stresových situací	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zvládnání náporů stresových situací	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vliv na zdravotní stav	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vliv stresu na výkon práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Jaký má vliv práce v týmu na práci ve velkoprostorových kancelářích?

Nápověda k otázce: 1 - velmi spokojen 2 - spokojen 3 - nespokojen 4 - velmi nespokojen

	1	2	3	4
mé oddělení pracuje jako tým	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vyhovuje mi práce ve skupině, v týmu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
střídání pracovních týmů v rámci práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spolupráce v týmu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
důvěra ve skupině	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
máte jasně stanovené role v týmu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
porady týmu jsou dobře organizovány a efektivní	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Jak hodnotíte pracovní prostředí ve Vašich kancelářích open space?

Nápověda k otázce: 1 - velmi spokojen 2 - spokojen 3 - nespokojen 4 - velmi nespokojen

	1	2	3	4
míra hluku	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
teplota vzduchu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
osvětlení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
škodlivost pracovního prostředí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
estetický vzhled pracoviště	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dostatek pracovního prostoru	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
celkové pracovní podmínky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dostatek soukromí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
využití telefonní, komunikační budky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pocit vizuální kontroly	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	1	2	3	4
vliv prostředí na kvalitu a výkon práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Jak hodnotíte komunikaci ve Vašich kancelářích open space?

Nápověda k otázce: 1 - velmi spokojen 2 - spokojen 3 - nespokojen 4 - velmi nespokojen

	1	2	3	4
informace o tom, co se ode mne v práci očekává	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mám dostatek informací pro výkon práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
informace nutné pro výkon práce dostávám včas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
informovanost vrámci děje ve firmě	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
informovanost vrámci mého oddělení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mám možnost vyjádřit svůj názor, připomínky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
reakce na mé názory, připomínky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
písemná nařízení a sdělení jsou jasná a stručná	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
neformální komunikace funguje správně	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Doplňte dobu (čas), kdy se cítíte pracovně nejproduktivnější.

12. Doplňte čas, kdy trávíte nejvíce času v kanceláři open space

13. Co je pro Vás důležité pro další setrvání v této firmě?

pracovní prostředí

kolegové

pracovní benefity

týmová práce

jiná

14. Vyhovuje Vám práce v kancelářích open space?

ano

ne

15. Co Vám líbí na práci v open space?

16. Co se Vám nelíbí na práci v open space?

17. Jaké změny na svém pracovišti byste uvítali?

18. Dali byste přednost práci v uzavřených kancelářích?

ano

ne

PŘÍLOHA D

Pozorování

Zaměstnanci byli předem informováni o probíhajícím výzkumu a o návštěvě v jejich open space kanceláři.

Výzkumný vzorek

Pozorování proběhlo dne 14. března 2019 během běžné pracovní doby v čase 8,30-12,00 v otevřené kanceláři firmy Aimtec. Tato kancelář má kapacitu 37 zaměstnanců. Během této doby bylo v otevřené kanceláři přítomno přibližně 30 osob. Přesné číslo nelze sdělit, jelikož pracovníci, díky své pružné pracovní době, průběžně přicházeli a odcházeli.

Strategie pozorování

Cílem bylo zaměřit se na sledování celkového pracovního prostředí, to jak působí na jedince, ale také na komunikaci mezi zaměstnanci a práci v týmech. Výhodou byla možnost více se seznámit s tímto prostředím a vytvořit si na velkoprostorové kanceláře svůj vlastní názor.

Analýza pozorování

Před samotným pozorováním bylo nutné podepsat dohodu o mlčenlivosti na personálním oddělení skupiny Aimtec.

Organizační rozložení, prostorové řešení kanceláře:

Poté následoval samotný přesun do kanceláře. Jelikož Aimtec. sídlí celkově ve třech budovách na jižním předměstí v Plzni, byl nutný přesun do samotných kanceláří. Kancelář Aimtec, kde probíhalo šetření, se nachází v jiné budově než personální oddělení. Již tento aspekt nepůsobil zcela pohodlně a efektivně. Znamená to, že pokud chtějí pracovníci navštívit personální oddělení musí se obléknout a přejít z budovy do budovy. Zaměstnanci, tak utíkají čas přesunem do jiné budovy.

Po vstupu do samotné kanceláře bylo stěžejním zkoumáním rozložení pracovních míst a celkové uspořádání pracoviště, včetně kuchyňky, tichých zón či zasedacích místností. Kancelář začínala chodbou, kde byl prostor na odložení věcí – bund, deštníků. Pak následoval samotný vstup do kanceláře, rozlehlá podkrovní místnost. Nejsou zde žádné paravány, či zábrany, které by zlepšovaly soukromí pracovníků. Všude je všechno vidět.

Pracovní místa jsou rozvržena do shluků dle týmu, většinou po 7-8 lidech. Je zde důležité zmínit, že pracovní místa nejsou přesně přidělena pro konkrétního pracovníka, ale dle slov zaměstnanců si každý sedá pokaždé na stejné místo. Pracovní prostor je dostatečný, každý má dost pracovního místa kolem sebe.

Vedoucí oddělení mají svá místa v rozích kanceláře. Mají tam dostatečný rozhled a přehled po celé kanceláři.

Uprostřed kanceláře se nachází fotbalový stůl pro odpočinek a odreagování pracovníků. Ovšem jelikož je uprostřed kanceláře není příliš využíván, protože ruší ostatní pracující. V kanceláři najdeme jednu telefonní budku. Jde o zkušební verzi, aby se mohlo rozhodnout, zda v budoucí nové kanceláři se zařadí jako nový prvek kanceláře. Dále jsou zde velmi využívané velké nafukovací míče. Používají se pro zvýšení pohodlí při dlouhém sezení u počítače.

Kuchyňka je defakto spojena s kanceláři v pravém rohu, nejsou zde žádné dveře. Tato skutečnost vytváří velmi rušivý element v kanceláři.

Zasedací místnosti jsou celkem dvě, nacházejí se hned u vchodu. Tyto místnosti je třeba si předem zarezervovat pomocí pracovního kalendáře. Jelikož jsou jen dvě, je o ně „boj“.

Pracovní prostředí:

Zaměříme se zde zejména na fyzikální podmínky a sociálně psychologické podmínky práce, jak bylo definováno v teoretické části práce.

Fyzikální podmínky práce byly pro autorku velmi nepříjemné. Blikající světlo nad stolem, málo denního světla, nevyhovující ovzduší či všude přítomný hluk. V neposlední řadě neustálé procházení kolem její osoby.

Co se týká hluku, bylo zajímavé toto pozorovat. Hluk byl kombinací telefonování, diskotování dvou a více lidí nad určitým problémem, kávovaru ozývajícího se z kuchyňky, který pracoval prakticky nepřetržitě, tak v neposlední řadě hudbou linoucí se z reproduktorů na kraji kanceláře. Sem tam se ozval i smích zaměstnanců, a dokonce i zpěv či pobrukování pracovníků, kteří se nechali unést ozývající se hudbou, ať už z reproduktoru, tak ze sluchátek. Zaměstnanci, kteří chtěli alespoň trochu od všeho toho hluku utéct, použili sluchátka. Při příchodu na pracoviště v ranních hodinách měl nasazené tyto sluchátka každý druhý pracovník. V tomto ohledu měli výhodu některá pracovní místa, která byla dále od reproduktorů a byla klidnější.

To souvisí se sociálně psychologickými podmínkami, kde hrajou největší roli vztahy na pracovišti a celková atmosféra, ale jedná se samozřejmě i o hudbu na pracovišti či estetiku pracoviště.

Kancelář je laděna do oranžové barvy a na zdech se nachází popisovací tabule s pojmy a nákresy, které se týkají jejich oboru. Pár květin na stolech dokresluje vcelku příjemné prostředí. V kuchyňce mají možnost si zaměstnanci brát dle libosti ovoce, kávu, čaj či filtrovanou vodu.

Kanceláře open space společnosti Aimtec jsou otevřeny návštěvě domácích mazlíčků – dog friendly. Řídí se heslem: „V Aimtecu bude psina“. Avšak samozřejmě i to má své podmínky, jako například svolení nadřízeného, ale i spolupracovníků.

Týmová práce:

Týmová spolupráce je pro organizaci velmi důležitým prvkem. Na první pohled šlo rozpoznat, kdo s kým spolupracuje, tudíž byla viditelná práce v týmech. Zaměstnanci se radili, domlouvali se a byli ochotni komukoliv s čímkoliv pomoci. Pro pracovníky je v tomto ohledu důležitý volný pohyb po pracovišti. Neustálé přesouvání se k ostatním bylo na denním pořádku. Po příchodu vedoucích byl každý tým poptán, zda práce pokračuje, jak má a zda nepotřebují s něčím pomoc nebo poradit.

Komunikace:

Komunikace na pracovišti probíhala v otevřené a přátelské atmosféře. Bylo vidět zastoupení verbální, nonverbální komunikace, ale i paralingvistické znaky.

Důležitým aspektem je fakt, že všichni si v kanceláři tykají. Jak se zaměstnanci, tak i s vedoucími. Při řešení pracovních záležitostí se ozývala vždy diskuze spolupracovníků a jejich názory. Každý měl možnost se vyjádřit.

Komunikace v kanceláři na autorku působila příjemným dojmem. Při problému stačilo zakřičet přes celou kancelář a vždy někdo dal zpětnou vazbu. Sem tam se ozývaly i vtípky, které se prolínaly s pracovními záležitostmi i se soukromím. Svědčí to o dobrém kolektivu.

V době pozorování akorát odcházel jeden tým na plánovanou poradou. Porada se konala v zasedací místnosti za přítomnosti celého týmu a konkrétního vedoucího práce, pod kterého tým spadá.

Nepříjemné naopak bylo, že je zde vidět, jak se občas někdo zaposlouchá do cizího rozhovoru. Po příchodu zaměstnance do kanceláře, přichází vyrušení v podobě pozdravu a popřípadě i otázek ze soukromí – jak se máš?

PŘÍLOHA E

Rozhovor

Rozhovor byl veden v předem zarezervované zasedací místnosti ve firmě se zaměstnancem ze skupiny Aimtec.

Struktura rozhovoru

Rozhovor byl příjemným zpestřením při autorově působení ve firmě Aimtec. Byl veden na přátelské úrovni. Zaměřuje se zejména na motivaci, či pracovní benefity, které společnost poskytuje. Také padla otázka na budoucí stěhování firmy do nových prostor a přizpůsobení nového prostředí pro práci. Nechyběly ani otázky na vlastní názor na toto prostředí. Položené otázky vyplývaly zejména z dotazníku a pozorování.

Výzkumný vzorek

Rozhovor byl veden se zaměstnancem společnosti Aimtec. Zaměstnanec je žena ve věku 20-30 let, s vysokoškolským vzděláním. Pro organizaci pracuje již 3,5 roku.

Analýza rozhovoru

Firemní benefity:

„Musím říct, že naše firma poskytuje mnoho pracovních benefitů. Například:

- příspěvek na penzijní připojištění,
- 5 týdnů dovolené,
- pružná pracovní doba,
- multisport karta,
- homeoffice,
- možnost půjčení služebních aut na víkend,
- káva, čaj, ovoce na pracovišti.“

Autor s tímto nemůže jinak než souhlasit. Daný zaměstnanec si nejvíc cení možnosti práce z domova (homeoffice) a pružné pracovní doby. U práce z domova (homeoffice) zdůrazňoval časté využití při nachlazení či chřipce zaměstnance. Předchází tak nákaze ostatních pracovníků. Také pracovníci, kteří nejsou přímo z Plzně velmi často tuto možnost využívají. Pružná pracovní doba je výhodou. „Zvykla jsem si na pružnou pracovní dobu.“ Lze si pracovní dobu přizpůsobit dle situace. Jiní si přizpůsobují pracovní dobu

dle pracovní výkonnosti a nasazení. Někdo rád pracuje odpoledne, někdo si ráno přivstane a jde do práce dříve.

„Speciální benefit naší firmy je placená služba ulekare.cz. Máme možnost využívat tuto službu i pro naši rodinu a blízké.“ (zaměstnanec Aimtec)

Motivace:

Motivace je pro pracovníky velmi důležitá. Zaměstnance motivuje nejen mzda a odměny, kterou dostanou za odvedenou práci, ale také zajímavá podnětná práce, možnost rozvíjet své schopnosti a dovednosti. Také zmínil již řečené firemní benefity.

„Pro mě jsou dalším motivátorem společné akce firmy jako jsou například teambuildingy.“ Společnost teambuildingy pro zaměstnance pořádá pravidelně. „Je to pro mě možnost potkat kolegy, se kterými se nevidím každý den z důvodu oddělených budov. Vždy se naučím něco nového a s kolegy stmelíme více kolektiv.“ Autorka možnost teambuildingu oceňuje. Pro kanceláře typu open space je důležité udržet dobrý kolektiv a přátelskou atmosféru, a to se díky teambuildingu může zlepšit. (zaměstnanec Aimtec, 2019)

Nové prostory:

Jelikož společnost by se měla na konci tohoto roku stěhovat do nových prostor, které by měly zlepšit přístupnost a komunikaci mezi jednotlivými odděleními, padla otázka týkající se nových prostor. V nových prostorách by měla být společnost rozmístěna do 2 pater místo 3 budov.

„Těším se na nový interiér kanceláří. Doufám, že projektanti zakombinují do nových kanceláří více telefonních budek. Teď tu máme jen jednu na testování a je dost využívaná.“

Zaměstnanci se těší hlavně na více soukromí a větší kontakt s kolegy z ostatních oddělení. Také by rádi měli více konferenčních místností pro schůzky s klienty. Jsou jim přislíbeny nově i tiché zóny kanceláří.

„Také bysme měli mít nově oddělenou relaxační místnost se stolky a společenskými hrami. Samozřejmě se stávajícím stolním fotbálkem.“ Zaměstnanci se těší, že si ve volné chvíli na odreagování budou moc zahrát a nebudou muset brát tak velký ohled na kolegy co se týče hluku jako nyní.

Obavy má zaměstnanec z toho, aby i po stěhování, kdy bude celá velká firma v jedné budově, zůstala pohodová atmosféra rodinné firmy. (zaměstnanec Aimtec, 2019)

Vlastní názor pracovníka na open space:

„Záleží hlavně na lidech. Podle toho, jací jsou lidé, taková pak je i atmosféra open space. Mě práce v těchto kancelářích vyhovuje. Mám ráda práci v týmech a mám kolegy na blízku, když potřebuji pomoc, vždy mi někdo poradí. Horší je to s klimatickými podmínkami jako je hluk či teplota v místnosti. Každý má jiné požadavky. Nezbyvá nic jiného než proti hluku si vzít sluchátka a teplotu řešit více či méně vrstvami oblečení.“

Názory ostatních na práci v Aimtec:

„Na Aimtecu nejvíc obdivuji, že i když v době mého nástupu zaměstnával 150 lidí, je tu příjemná přátelská atmosféra jako v malé rodinné firmě. Aimtec pravidelně pořádá hned několik veřejných nebo interních akcí a setkání, ať už jde o #AimtecHackathon, nebo třeba Aimtec Open Race – závod na horských kolech pro širokou veřejnost. Na interních akcích pořádaných ať už v rámci společnosti, nebo kolegy v rámci oddělení jsem se vždy výborně bavil a moc rád se jich účastním.“ (Michal Drda, aimtecglob.com 2019)

„Sice jsem ředitelem, ale zároveň stále i součástí týmu, který implementuje projekty pro více než 30 společností na 5 kontinentech světa. To mne asi baví nejvíce, vidět stále něco nového a plnit kreativní zadání pro nové a nové společnosti.“ (Pavel Boháč, aimtecglob.com 2019)

PŘÍLOHA F

Abstrakt

BRABCOVÁ, Martina. Sociální klima na pracovišti „open space“. Plzeň, 2019. 81 s. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta ekonomická.

Klíčová slova: sociální klima, kanceláře open space, pracovní prostředí

Předložená práce je zaměřena na problematiku sociálního klimatu na pracovišti „open space“. Cílem práce je zanalyzovat sociální klima ve velkoprostorové kanceláři ve společnosti Aimtec, a na základě tohoto šetření navrhnout doporučení či opatření pro vhodnou podobu budoucího sociálního klimatu v organizaci. Teoretická část práce je věnována pojmu sociální klima a kanceláří typu „open space“. Empirická část zahrnuje představení společnosti a analýzu jeho prostředí. Následuje samotné šetření jednotlivých aspektů sociálního klimatu v organizaci za pomoci pozorování, dotazníkového šetření a rozhovoru. Na závěr jsou formulovány výsledky hodnocení a navržena opatření pro vhodné budoucí klima v organizaci.

PŘÍLOHA G

Abstract

BRABCOVÁ, Martina. *The social climate of the „open space“ office*. Plzeň, 2019. 81 s. Bachelor Thesis. University of West Bohemia. Faculty of Economics.

Key words: social climate, open space office, working environment

The presented thesis is focused on the issue of social climate of the „open space“ office. The goal of the thesis is to analyze the social climate in a „open space“ office in Aimtec and to propose recommendations or measures for a suitable future social climate in the organization. The theoretical part is dedicated to the concept of social climate and „open space“ office. The empirical part includes introducing of the company and analyzing its environment. Then the analysis of individual aspects of social climate in the organization by means of observation, questionnaire survey and interview follow. The rating results are formulated and steps for future suitable climate in the organization are suggested at the end.