

# Úžitkovosť, kvalita, estetickosť pracovného prostredia vo firme a vplyv na zamestnancov

📅 04.04.2011

**performance, quality, aesthetics of working environment in company and impact on employees**

**Daniela Hrehová<sup>1</sup>, Jana Frenová<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>*Katedra spoločenských vied, Technická univerzita v Košiciach, [daniela.hrehova@tuke.sk](mailto:daniela.hrehova@tuke.sk)*

<sup>2</sup>*Fakulta manažmentu, Prešovská univerzita v Prešove, [jfrenova@centrum.sk](mailto:jfrenova@centrum.sk)*

pracovní prostředí

design

kanceláře

pracovní pohoda

podniková kultura

## Abstrakt

Pracovné prostredie je jedným z dôležitejších faktorov pri získavaní nových zamestnancov, ich udržaní a zvyšovaní ich výkonu a pohody, redukcii chýb zamestnancov, zníženiu neprimeranej pracovnej záťaže a únavy, práceneschopnosti, či chorôb z povolania. Dosiahnuť tú správnu rovnováhu vo firmách nie je jednoduché. Navyiac zamestnanec svojou snahou, duševnou a fyzickou prácou pracovné prostredie nielen spoluvytvára, ale ho aj mení. Estetika pracovného prostredia, riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci patrí medzi nosné piliere prosperity a úspešnosti firmy. Cieľom článku je poukázať na dôsledky neustálej modernizácie, ktoré zvyšujú požiadavky na tvorbu a úpravu pracovného prostredia, ktorý je tvorený súborom vonkajších hmotných a nehmotných faktorov priamo pôsobiacich na zamestnanca a jeho prácu. Pozornosť je venovaná teoretickej i praktickej stránke pracovného priestoru, ktorý podľa analýz má byť priestorom úžitkovým, pohodlným, estetickým, bezpečným a hygienicky neškodným.

**Klíčová slova:** pracovné prostredie, interiérový dizajn, kancelária, firemná kultúra, pracovná pohoda

## Abstract

The working environment is one of the more important factors in getting new employees, retaining them and enhancing their performance and comfort, reducing staff errors, reducing excessive workload and fatigue, disability, or illness. Achieve the right balance in companies is not easy. Moreover, its staff effort, mental and physical work, work environment not only form part of, but it also varies. Aesthetics working environment, management of health and safety of employees at work is one of the fundamental pillars of prosperity and success of the company. Aim of this article is to highlight the consequences of continuous modernization, which increase the requirements for creating and editing work environment that consists of a series of external tangible and intangible factor directly affecting the

employee and his work. Attention is given both theoretical and practical site work area, which according to analysis should be a utility space, comfort, aesthetic, safe and hygienically disposed.

**Keywords:** working environment, interior design, office, corporate culture, well-being

## Úvod

V pracovnom prostredí sa realizuje najrozličnejšia činnosť ľudí: všetky spoločensko-ekonomické, duchovné, vzdelávacie formy práce a tvorivosti, vlastná cieľavedomá estetická organizácia okolia človeka v užšom aj v širšom zmysle slova – v interiéri pracovne, v architektonických celkoch. Zmeny v životnom prostredí, a s tým súvisiace zmeny v životnom štýle, ktoré priniesol prudký vedecko-technický vývoj, sú príliš náhle a rýchle na to, aby mal ľudský organizmus dost času sa na ne adekvátne adaptovať. Človek tvorí so svojím prostredím systémový celok. Ich vzájomný vzťah je zložitý a mnohovzťažný, pričom človek v ňom zohráva aktívnu úlohu, ovplyvňuje ho a modifikuje na základe vlastných potrieb a estetických kritérií. Aktívnym pôsobením na svoje životné prostredie, zásahmi do jeho pôvodnej podoby, nadobúda tak okolité prostredie kvalitatívne nové formy. Ľudia, pod vplyvom prostredia, v ktorom pracujú, formujú i svoje myšlienky, konanie, správanie. V dôsledku prebiehajúcich demografických a štrukturálnych zmien v sektore práce, čelí v súčasnosti Európa veľkým výzvam v oblasti pracovného prostredia, zdravia pri práci, medzi ktoré patria regionálne rozdiely v daných oblastiach v rámci Európy (najmä medzi novými členskými krajinami) a nerovnováha v prístupe k preventívnym službám (obzvlášť v prípade malých a stredných firiem). V čase globalizácie si zlepšenie v spomínaných oblastiach vyžaduje holistický prístup, ktorý v sebe kombinuje podporu, estetizáciu, ochranu pracovného prostredia a ochranu a bezpečnosť zdravia pri práci a ktorý zároveň rieši sociálne determinanty a zamestnateľnosť.

## Pracovné prostredie

Nové moderné teórie manažérskeho myslenia a konania kladú na prvé miesto medzinárodne uznávané štandardy, ku ktorým patrí: systém manažérstva kvality (Quality Management System) – QMS, systém ochrany životného prostredia (Environmental Management System) – EMS, systém riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (Occupation Health and Safety Management System) – SMS. Firmy si pôsobením v podnikateľskom prostredí integrujú tieto požiadavky do svojich procesov, ktoré sú odvodené od požiadaviek majiteľov, ako aj od prostredia, v ktorom dochádza k vplyvom na majetok, ľudské zdroje a na životné prostredie.

Prírodné prostredie, umelé hmotné prostredie, sociálne prostredie predstavujú tri základné konvergentné (vzájomne súvisiace) oblasti životného prostredia. V súčasnosti sa pozornosť pochopiteľne najväčšmi sústreďuje na zvyšovanie kvality a kultúrnej úrovne pracovného prostredia. Tvorba vnútorného priestoru je tvorbou umelého hmotného prostredia. Zlepšovať kvalitatívnu hodnotu pracovného prostredia nad minimálnu úroveň stanovenú legislatívou sa usilujú nielen vlády, ale aj sociálni partneri v Európskej únii, pretože si uvedomujú, že napriek veľkému počtu smerníc Európskej únie a predpisov zameraných na zlepšenie environmentálnej bezpečnosti na pracoviskách, zostáva situácia neuspokojivá. Z hľadiska ochrany zdravia zamestnancov je žiaduce, aby sa pre podniky stali podstatné tri ekonomické a humánne piliere ich prosperity: životné a pracovné prostredie (environment), kvalita a bezpečnosť práce.

Pracovné prostredie, ktoré človeka obklopuje a ktoré si sám vytvára, upútava zvýšenú pozornosť zo strany psychológov, manažérov, lekárov, ergonómov. Existuje preň celý rad pojmov, ako napríklad estetické prostredie, predmetné prostredie, pracovné prostredie, životné prostredie, čo je priamym dôsledkom rozmanitosti úsilia spoločnosti o komplexné formovanie prostredia obklopujúceho človeka. Pracovisko je priestor v ktorom sú pracovné prostriedky a predmety s ktorými pracovníci prichádzajú do styku pri plnení svojich pracovných úloh. Je to miesto určené na výkon práce zamestnanca (hala, dielňa, prevádzka v budove, kancelária). Pracovné prostredie je časť životného prostredia, v ktorej sa realizuje spoločenské pracovné zaradenie človeka. Pracovné prostredie tvorí skladba rôznych faktorov, ktoré vyplývajú zo sociálnych a materiálnych podmienok pracovnej činnosti (Kachaňáková a kol.,

2007). Pracovné prostredie je obrazom náplne práce pracovníka, pracovného zamerania (od výrobcu po manažéra) alebo zameranosti služieb, z čoho vyplývajú aj jeho „rôzne funkcie: správna, riadiaca, kontrolná, technická“ (Dorotjaková, 1999, s. 9). Pracovné prostredie je obsahom podnikovej sociálnej politiky, t.j. starostlivosti o zamestnancov (Mintál, 2007). Starostlivosť o svojich zamestnancov chápu jednotlivé podniky rozdielne, čo sa prejavuje v rozmanitosti služieb, ktoré im poskytujú. Starostlivosť o zamestnancov vyplýva zo zákona, predpisov a kolektívnych zmlúv na podnikovej úrovni, je výrazom sociálnej politiky firmy. Zamestnanec ako pracovná sila je najcennejším a najdôležitejším zdrojom, do ktorého keď podnik investuje, prejavuje maximálnu starostlivosť, jeho hodnota sa mnohonásobne zvýši. Podnik môže byť úspešný, iba keď budú spokojní a úspešní aj jeho zamestnanci. Podľa štvrtého Európskeho prieskumu pracovných podmienok (EWCS) vníma 37% mužov a 31% žien svoju prácu ako faktor ovplyvňujúci ich zdravie (EUGLOREH, 2007). Viac než 40 % zamestnancov z krajín EÚ-27, ktorí veľa nadčasovali, uviedlo, že sú nespokojní s pracovným životom (EÚ OSHA, 2008).

Iba zamestnanci, ktorí sú spokojní s pracovnými a sociálnymi podmienkami na pracovisku môžu podávať kvalitné výkony. Miera spokojnosti zamestnancov teda vplýva na efektívnosť ich práce, ale aj na ich stabilizáciu. Preto v rámci skvalitnenia pracovného prostredia sa odporúča pracovníkom firiem: manažérom, vedúcim pracovníkom výroby, údržby, majstrom, vedúcim pracovných tímov a špecialistom, koordinátorom implementácia a zdokonaľovanie využívania tzv. metódy „5S“ - päť krokov manažérstva pracovného prostredia.

Seiri = Organizácia (Organization)

- ❖ Oddelenie potrebného od nepotrebného a odstránenie nepotrebného.
- ❖ Vytvorenie a dodržiavanie kritérií pre elimináciu nepotrebného.

---

Seiton = Upravenosť (Neatness)

- ❖ Uloženie každého predmetu na správne miesto. Efektívnosť "layout".

---

Seiketsu = Štandardizácia (Standardization).

- ❖ Vizuálny manažment. Dodržiavanie poriadku, úpravy a čistoty. " Nástroje štandardizácie. Farebné kódovanie.

---

Seiso = Čistota (Cleaning).

- ❖ Udržiavanie čistého pracovného miesta a kontrola.

---

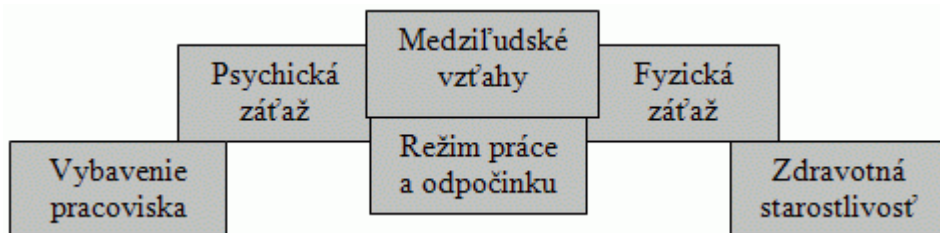
Shitsuke = Disciplína (Discipline).

- ❖ Vytvorenie trvalých návykov a motivovanie seba a ostatných k udržiavaniu systému.

---

## Obr. 1: Metóda 5S

Na Slovensku viaceré súkromné firmy pri tvorbe pracovných priestorov aplikujú metódu 5S. Jedna z najväčších – spoločnosť For Business Excellence (2011) odporúča firmám aktualizovať metódu 5S predovšetkým na zvyšovanie kvality a produktivity a riadenia ľudských zdrojov formou školení, kurzov, seminárov. Existuje však široká skupina podmienok pracovného prostredia: organizačné podmienky, estetické, fyzické, bezpečnosti práce, úžitkové, relaxačné a hygienické podmienky, sociálno-psychologické faktory pracovného prostredia, priestorové a funkčné riešenia rôznych pracovísk, zdravotná – preventívna starostlivosť.



**Obr. 2: Spoluvytvárajúce oblasti pracovného prostredia**

### Kvalita pracovného prostredia

Prvý dojem býva rozhodujúci, aj pre firmy. Odborníci tvrdia, že na jeho vytvorenie stačí maximálne 5 sekúnd. Preto by firma a jej vnútorné priestory mali odzrkadľovať účel, ktorý chce jej výberom podnikateľ dosiahnuť. Nezanedbateľný vplyv na vytváranie pozitívneho imidžu spoločnosti má bezproblémový prístup do budovy, vzhľad vstupnej haly a spoločnej recepcie, kvalita a rýchlosť výťahov, štandard spoločných priestorov či dostatočne dimenzované parkovacie miesta (Horeličanová, 2010). Kvalita pracovného prostredia je ovplyvnená aj ďalším množstvom čiastkových aspektov, ktoré možno o kvalite pracovného prostredia firmy (s ním spojenou prácou) získať, ako celkový imidž nadriadených, spolupracovníkov, kolegov, klientov a pod., prípadne celková úprava pracovných dokumentov (výročné správy, nariadenia, katalógy a pod.), alebo úprava stravovacích či parkovacích miest.

Keďže sa človek pohybuje vo vnútorných priestoroch väčšinu svojho života (70 - 80%) - možno povedať, že kvalita interiérov pracovných priestorov priamo podmieňuje kvalitu života, práce a výkon človeka (manažéra, personalistu, pracovníka, klienta), morálku. Spätnú väzbu možno označiť ako výchovu prostredím a interiérový priestor (umelé hmotné prostredie) sa na tom podieľa významnou mierou. Konrad Lorenz vo svojej knihe 8 smrteľných hriechů hovorí, že strata estetického cítenia úzko súvisí so zakrpatením cítenia etického (Lorenz, 1990, s. 24). Budovanie pozitívnej pracovnej morálky súvisí s pretvorením úzko chápaného pracovného prostredia na pracovný priestor s vysokou pridanou hodnotou - pohodou. Pohoda prostredia je súbor charakteristických znakov prostredia, subjektívne hodnotených človekom. Vnímanie prostredia má citovú a rozumovú stránku, ktoré sú ovplyvnené a estetickým hľadiskom. Pracovné prostredie môže človek vnímať pozitívne alebo negatívne. Je dôležitým faktorom pre hodnotenie spokojnosti s prácou. Podľa výskumu z oblasti human resource (Krištofičová, 2006) sa až 42 % opýtaných, ktorí sa zaradili medzi stredný manažment, rozhodlo opustiť zamestnanie, pretože im nevyhovovala atmosféra a podmienky na pracovisku. Je známe, že ľudia dávajú prednosť príjemnému pracovnému prostrediu i za cenu nižšej mzdy. V rámci prieskumu (realizovaný agentúrou ACRC, 2006) na viac ako 54 % opýtaných Slovákov má významný vplyv príjemné pracovné prostredie na pracovisku. 89,1% opýtaných uviedlo, že príjemné pracovné prostredie považujú skôr za dôležité, 6,4% za skôr nedôležité. Kvalitné pracovné a estetické prostredie je základnou podmienkou zdravého vývoja človeka a zvyšovania jeho pracovnej aktivity. Z týchto dôvodov by sa malo pracovné prostredie permanentne kultivovať, estetizovať. Nejde len o čistotu, vybavenie interiéru, ale aj o estetické nároky.

V pracovnom prostredí došlo k radikálnej zmene jeho organizácie a zloženia a v nasledujúcich desaťročiach budú zmeny pokračovať. Zároveň zásahy medzi pracovníkmi v oblasti pracovného prostredia a zdravia na pracoviskách

budú v blízkej budúcnosti nepochybne predstavovať veľkú výzvu pre udržanie zdravej pracovnej sily. Pretože aj samotná práca vo veľmi rýchlom tempe a s krátkymi termínmi harmonogramu alebo monotónnymi a opakujúcimi sa úlohami môže mať na zdravie negatívne dopady. Medzi iné stresujúce faktory patrí strach zo straty zamestnania, alebo pocit neprimeraného ohodnotenia alebo šikanovanie a obťažovanie. Okrem toho má na zdravie silne negatívny vplyv nezamestnanosť. 33% mužských a 22% ženských respondentov sa vyjadrilo v tom zmysle, že ich zdravie alebo bezpečnosť v pracovnom prostredí sú vystavené riziku práve vzhľadom na ich prácu (EUGLOREH, 2007).

Pracovné prostredie pôsobí na človeka svojimi faktormi (Slamková a kol.):

- fyzikálnymi: mikroklimatické podmienky, žiarenie, teplota vzduchu, relatívna vlhkosť, vetranie, osvetlenie, hluk, otrasy a vibrácie, ióny, farebná úprava prostredia,
- chemickými: cigaretový dym, formaldehydy, prchavé látky, biocídy, iné plynné látky, odóry,
- biologickými: hmyz, vírusy, baktérie, plesne, biologické alergény a pod.,
- sociálno-psychologickými: motivácia k práci, druh vykonávanej práce, spôsob organizovania práce, pracovné vzťahy, komunikácia.

Vplyv týchto faktorov vníma človek vedome (špecifické reakcie) a nevedome (nešpecifické reakcie). I keď človek cíti a hodnotí pohodu komplexne, predsa sa jednotlivé zmysly uplatňujú natoľko špecificky, že možno rozoznávať pohodu:

- zvukovú (akustickú) – znamená, že je dobre počuť (reč, hudba) a nepočuť žiadne rušivé zvuky/hluk,
- zrakovú (optickú) – zahrňuje osvetlenosť povrchu, kvalitu osvetlenia (oslnenie, stálosť, rovnomernosť), fototrofné vplyvy (povzbudenie alebo útlm) a výtvarné estetické pôsobenie, zvlášť farebnú úpravu,
- tepelnú – ovplyvnenú vykurovaním a vetraním, prípadne klimatizáciou, vlhkosťou vzduchu,
- čistého vzduchu – súčasťou je odstránenie intenzívnych vôní, pachov, prachu, choroboplodných zárodkov, cigaretový dym, pot,
- psychickú – podmienenú faktormi: zdravím telesným, fyzickými alebo intelektuálnymi výkonmi a sociálnymi vzťahmi

(dokladom sú práce viacerých autorov, ako Pikala, 1976; Štikar a kol., 2003; [www.skola.jozjan.net/eko/ekop4.doc](http://www.skola.jozjan.net/eko/ekop4.doc)).

Zamestnanci v%	Sťažnosti
27,1	tepelno-vlhkostná mikroklima
13,5	hluk
10,6	osvetlenie
10,2	cigaretový dym
9,9	stiesnenosť priestoru
71,3	pocit nepohody pri práci
8,9	starosti s prácou nadčas
4,0	nadriadeni pracovníci
2,9	kolegovia

**Tab. 1: Percentuálne zastúpenie zamestnancov so sťažnosťou na pracovné prostredie (Hnoline, 2010)**

Prieskum vykonaný v Nemecku (Tab. 1) potvrdil aj test Asociácie ekologických výskumných ústavov. Výrazne viac sťažností sa týkalo priestorov vybavených klimatizáciou. Respondenti sa sťažovali na obavy z chladu (19 %), na podráždenie slizníc (16,5%), na celkovú podráždenosť (12,8%), bolesti hlavy (11,6%), únavu (11,4%), reumatizmus (9%), stratu sústredenosti (8,3%) či pocit otupenosti (4,2%). V miestnostiach bez klimatizácie počet sťažností výrazne klesol. Nedodržanie optimálnych pracovných podmienok má okrem fyziologických účinkov aj vplyvy psychologické, ako je napr. nepokoj, pocit nepohodlia, zníženie pozornosti a pod. Ak absentuje pohoda psychická, pracovné prostredie nadobúda ďalšie adjektívum – škodlivé (Hnoline, 2010).

Pre duševnú rovnováhu zamestnanca významnú úlohu zohrávajú aj ďalšie činitele:

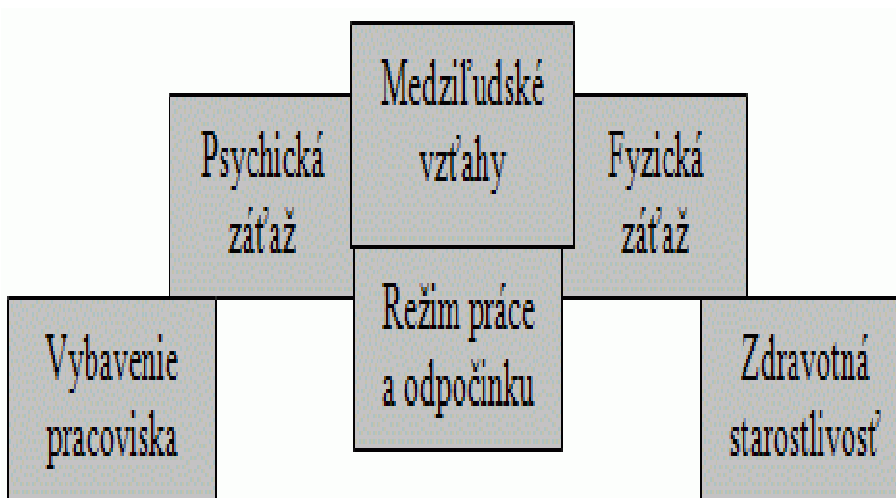
- Dobrý vzťah k ľuďom je jedným z predpokladov psychickej vyrovnanosti, úspechov v práci i v osobnom živote. Je založený na vzájomnom vnímaní, poznávaní a pôsobení ľudí, na sociálnej komunikácii a kooperácii.
- Seberealizácia – ide o tvorbu osobnosti podmienenú psychickou vyrovnanosťou pri uskutočňovaní reálnych životných cieľov, v pracovnom vyťažení prinášajúcom uspokojenie, aj v osobných záľubách a záujmoch, v dobrých medziľudských vzťahoch.
- Poznanie seba samého (sebaúcta - akceptácia) – uskutočňuje sa metódou registrácie vlastného chovania, reflexiou, analýzou situácií, prostredníctvom spolupracovníkov, písomným prejavom, seba pozorovaním, psychoanalýzou, slovnou spätnou väzbou.
- Duševná hygiena – je určujúcim faktorom medziľudských vzťahov, ovplyvňuje pracovný výkon, subjektívnu spokojnosť. Duševné zdravie človeka je podmienené tromi faktormi: zdravím telesným, fyzickými alebo intelektuálnymi výkonmi a sociálnymi vzťahmi. Nadobúda sa rôznymi formami a činnosťami: šport, hudba, umenie, priatelia, záľuby a pod.
- Životospráva z hľadiska duševnej hygieny súvisí s realizáciou časti biologických potrieb človeka ako sú: výživa, spánok, odpočinok, pohyb, hospodárenie s časom a iné.

Jukka Takala, riaditeľ Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, konštatuje, že na vytváranie kvalitných pracovných miest a udržanie zamestnancov v dobrej kondícii je potrebné neustále monitorovanie a zlepšovanie psychosociálneho pracovného prostredia (EÚ OSHA, 2008). To bude zamestnancov stimulovať k väčším a lepším pracovným výkonom. Ba schopnosť a umenie oceniť aj estetické hodnoty pracovného prostredia zvyšujú psychickú pohodu človeka a na druhej strane zanedbávanie, nedoceňovanie estetických kvalít prostredia vedie k negatívnym vplyvom na psychiku človeka.

Vyššie uvedené myšlienky sú dokladované grafmi z výskumu vnútorného prostredia kancelárií administratívnych budov na Slovensku (Balážová – Clausen – Pejtersen, 2008) a zobrazujú prevalenciu sťažností na vybrané faktory a symptómy, ktoré sa vyskytujú v priestoroch denne alebo niekoľkokrát za týždeň. Vybrali sa faktory a symptómy, ktorých vysoký pozitívny Gamma koeficient (je korelačný koeficient, meria silu štatistickej závislosti medzi číselnými premennými, predstavuje mieru asociácie, ktorá sa má uprednostniť v prípade vysokého výskytu nerozhodných párov či viacerými premennými) poukazuje na ich výrazne sa zvyšujúci výskyt so zväčšujúcou sa veľkosťou kancelárií. Jediný faktor vo vnútornom prostredí kancelárií s vysoko negatívnym Gamma koeficientom je „prach a špina“. Na grafe č. 1, 2 možno vidieť, že prevalencia výskytu tohto faktora klesala so vzrastajúcou veľkosťou kancelárií. Na základe psychosociálnych parametrov a hodnotení parametrov zdravia a pohody sa zistilo asociácia s veľkosťou kancelárií. Kvalita daných parametrov sa zhoršovala so zvyšujúcim sa počtom zamestnancov v kancelárii (Balážová, Clausen, Pejtersen, 2008).



**Graf 1: Prevalencia sťažujúcich sa na vybrané negatívne fyzikálne faktory v prostredí kancelárií (Balážová, Clausen, Pejtersen, 2008)**



**Graf 2: Prevalencia sťažujúcich sa na výskyt vybraných symptómov pri pobyte v prostredí kancelárií rôznych veľkostí (Balážová, Clausen, Pejtersen, 2008)**

Pozitívne a negatívne faktory pracovného prostredia ovplyvňujú správanie, nálady, pocity zamestnanca a odzrkadľujú sa predovšetkým na jeho práci a zdravotnom stave (Berryová, 2009, s. 24). Z tohto dôvodu je nesmierne dôležité, aby zamestnávateľia vytvárali vhodné pracovné prostredie pre svojich zamestnancov a dbali na fyzikálne, organizačné, hygienické, estetické, sociálno-psychologické podmienky, či podmienky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (Majer a kol., 2010), priestorové a funkčné riešenie pracoviska.

### **Estetika pracovného prostredia**

kultúra. Strategicky nastavená estetika pracovného prostredia sa stáva postupne skloňovanou témou zamestnávajúcou myseľ mnohých zamestnávateľov, manažérov, riadiacich pracovníkov, snažiacich sa o kvalitu firemnej kultúry a práce, ale i o zvýšenie produktivity, získanie kreatívnych zamestnancov, udržanie a zvyšovanie ich výkonu. Veď osvojenie si estetických zásad harmónie, symetrie, rytmu a farebného ladenia je zrastené s fyziologickou podstatou človeka. Preto esteticky vyriešené pracovné prostredie, architektonicky pôsobivý vnútorný priestor pracoviska, výtvarné tvarované stroje a nástroje, ale aj riešenie podlahových krytín, osvetlenia, žalúzií, rastlín a ďalších interiérových doplnkov si zaslúžia veľkú pozornosť. Pracovné podmienky práce a estetické pracovné prostredie môžu



jednoznačne:

- pozitívne ovplyvňovať fyzické i duševné sily zamestnancov,
- viesť k uspokojovaniu z práce a k plnému využitiu pracovných schopností, k rozvoju osobnosti,
- prispievať k zvyšovaniu kvality i produktivity práce.

Estetika práce sa hodnotí jednak vonkajšími momentami, ktoré sa vzťahujú k estetickej hodnote a kráse pracovného procesu, produktu, pracovného prostredia, ale súčasne aj vnútorným vzťahom človeka k nej, teda jej zmyslu. V súvislosti s možnosťami využitia dizajnu v podniku sa najčastejšie uvádzajú štyri základné oblasti jeho aplikácie:

- priemyselný dizajn, dizajn obalov, grafický dizajn a dizajn pracovného prostredia,

ktorý je natoľko významný, že sa môže stať jedným z hlavných smerovaní marketingovej stratégie firmy. Dizajn sa stáva i výrazom samého človeka prostredníctvom vecí, ktoré si vyberá. Dizajn v tomto zmysle súvisí s celým radom ľudských činností, najmä však s umením a technikou. Citlivosť a vnímavosť človeka voči riešeniu interiéru a prostredia je daná jeho fyziologickými vnemami, ktoré se nemenia. Možno však tvrdiť, že človek má stále vyššie nároky na kvalitu pracovného prostredia a taktiež podlieha určitým „módnym“ vplyvom, či spoločenským trendom, ktoré reflektujú nové materiály a ich dizajnové riešenia.

Súčasná éra nevyžaduje rutinné pracoviská pre „kancelárskych pracovníkov“, ale „dynamické prostredie pre dynamické osobnosti a firmy“ (Žižková, 1999, s. 54-55.). Pracovník premýšľa, diktuje, počúva, píše, kreslí, manažuje, komentuje, diskutuje - všetkým týmto činnostiam musí zodpovedať kvalita, charakter a variabilita pracovného prostredia, priestoru. Filozofia dnešného života - voľnosť, jednoduchosť, krása, dynamika a praktickosť - sa premietla do moderného zariaďovania kancelárií, pracovných miestností. Možno ju nájsť vo výzore exteriérov firiem, organizácií, obchodov a rovnako sa odzrkadľuje v črtách interiérových doplnkov a nábytku. Každý interiérový predmet vypovedá o živote, práci, vkuse človeka a o všetkom, čo ho obklopuje nielen vo sfére predmetnej skutočnosti, ktorú naznačuje skôr symbolicky znakmi reálnych predmetov a lyricky ako epickým spôsobom vyjadrovania, v ktorom hrá primárnu úlohu emocionálnou silou nabitá farba textilu sedačiek, stoličiek, nábytku, obrazov. Každý pracovník svoju vlastnú identitu, individuálnu, ale aj kolektívnu, si vytvára prostredníctvom vecí, ktorými sa obklopuje. Z komorne ladených „diel“ sa vyčleňuje skupina úžitkovo-dekoratívnych predmetov interiérového dizajnu slúžiacich pri pracovnej činnosti ako telefón, stojanové lampy, rôzne kancelárske potreby, vešiaky a podobne. Je potrebné zdôrazniť, že každý predmet i v kancelárii pracovníka nesie v sebe okrem zmysluplného, praktického účelu, ktorým mu slúži v plnení každodenných potrieb, aj účel estetický - skrášľovať jeho okolie, pôsobiť inšpirujúco na fantáziu, hravosť a rozvíjanie zmyslového audiovizuálneho i hmatového vnímania a rozvoja tvorivosti používateľa i návštevníka zároveň, v súlade so životnou filozofiou „autora“. Ktorý si môže zvýšiť svoje renomé a povedomie i vhodným umiestnením diplomov, ocenení, listov uznania, certifikátov v kancelárii.

**Na pracovisku možno zdôrazniť i svoju výnimočnosť. Interiérové artefakty, ktoré sú umeleckými dielami a úžitkovými predmetmi súčasne, to za pracovníka vyjadria bez slov.** Kancelária nemusí byť len strohým pracovným priestorom, kde každá vec slúži na svoj účel. Dá sa vybranými kusmi originálneho nábytku premeniť na malú výstavnú sieň, ktorá bude vnímavým klientom, spolupracovníkom a návštevníkom vraviť o vycibrenom vkuse, vybranom estetickom cítení a i vysokej úrovni. Umelecké diela priťahujú vnímavé duše, s ktorými sa dá veľmi dobre porozumieť, komunikovať a ľahko riešiť pracovné problémy, nadviazať priateľské i obchodné vzťahy. Extravagantného skriňa na úradné spisy, kovový vešiak vo forme abstraktnej sochy, atypický dizajn kresla, ktoré nesú zjavné stopy postmodernizmu, budú i napriek svojej mimoriadnej estetickej vlastnosti plne funkčné a praktické. I doplnky sa v súčasnosti približujú k veľmi populárnemu wellness štýlu. Ten podporuje harmóniu, ktorá je dôležitá aj v pracovných priestoroch.

Pre niekoho je podstatný dokonca aj každodenný predel medzi exteriérom a interiérom. Hranica medzi mikrosvetom



interiéru a makrosvetom vonkajšieho prostredia už v antickom Grécku mala veľký význam. Vstupný objekt bol hranicou, za ktorou človek nachádzal útočisko pred vonkajším svetom, a súčasne východiskom pre kontakt s ním. V predstavách Grékov bola vstupná zóna miestom, kde sa niečo permanentne končí a zároveň stále začína. A tak ju možno chápať podnes. Je známe, že prostredie zapôsobí na návštevníka, klienta najprv svojím vzhľadom. Na pohodlné sedenie a pracovnú činnosť však estetické stvárnenie nestačí. Dôležité je najmä správne umiestniť vstupné dvere, jednotlivé miestnosti a či iné prechodové komunikácie. Ich poloha a rozmiestnenie totiž podstatnou mierou ovplyvňujú každodenný pohyb klientov, pracovníkov, ich zvyklosti a organizáciu života a práce. Štýl je silným, okamžite zreteľným spôsobom podmanenia si postupujúcej uniformity trhu práce. Dokonca moderné modely pracovného prostredia približujú pracovne ku klubom a kaviarňam, kam ľudia radi chodia. Ide o priestory, ktoré vyžadujú mobilitu pracovnej sily a nie pracovného stola, stoličky a prideleného kontajnera. Už je totiž dávno známe, že na priebeh rozhovoru (samotného pracovníka i jeho klienta) môže mať negatívny dopad miesto, preto jeho výberu je potrebné venovať náležitú pozornosť:

- miestnosť musí byť pohodlná, voľná, aby účastníci neboli vyrušovaní (telefónom, návštevami a pod.),
- v miestnosti nesmie byť príliš teplo (zabezpečené vetranie, ventilácia, prípadne klimatizácia), musí byť svetlá, čistá, v prípade potreby umožňujúca konštrukčné zmeny,
- nábytok a vnútorné vybavenie miestnosti nemôžu pôsobiť rušivo a zároveň nemôžu byť zdrojom vzniku fyzických a fyzikálnych bariér medzi ľuďmi.

V prípade, že je potrebné pre účastníkov rozhovoru čakať, potom sa vhodným javí existencia pohodlnej vstupnej miestnosti, čakárne s časopismi, odbornou literatúrou a pod. I prostredníctvom použitých materiálov, detailov prevedenia, farebných i tvarových kombinácií, interiér neustále evokuje „identitu značky“ osobnosti manažéra, pracovníkov. Klienta zaujmú a môžu sa stať kritériom voľby pre ďalšiu komunikáciu či spoluprácu. Sila meniaceho sa interiéru pracovných priestorov spočíva vo vývoji informačných technológií. Dizajn by mal reflektovať potreby budúcnosti, „preto vznikol napr. systém Level 34, akási obývačka v kancelárii alebo kancelária v obývačke, krajina v pracovnom prostredí“ (Aisslinger, 2009). Je to priateľský, pritom tímovo orientovaný systém, ktorý stimuluje výkonnosť zamestnancov. Podľa slov Kristiána Holeca aj kancelársky nábytok podlieha rôznym trendom. Tieto trendy prinášajú so sebou nové materiály, farby, konštrukčné detaily či technológie (Kullová, 2007). Nespútanosť pracovnej nábytkovej steny nezapíňajúcej celý priestor v pracovni, odľahčený vzhľad (vzdušnosti prospieva odpútanie nábytku od zeme) a zároveň miesto na odkladanie vecí, ktoré ponúkajú otvorené police s dekoráciami kníh, dokážu zosilniť estetický efekt pracovne a dotvoriť i príjemnú atmosféru pri pracovnej komunikácii. Kompaktnému celku zostavy udá čistý tón i vkusné zavesenie LCD televízorov či umiestneniu ostatnej audiovizuálnej techniky. Zostava nábytku tak ukryje za seba elektrické zásuvky aj neestetickú kabeláž. Nábytkové zostavy lavírujú vo svete kontrastov. Rôznorodé spojenia materiálov, farieb a povrchových úprav odzvonili nude a fádnosti. V kurze sú vysokolesklé povrchy neobchádzajúce žiadnu z trendových zostáv. Svoj „boom“ prežívajú štylizované kvety (Brookes, 1992, s. 187). Ich výskyt sa neobmedzuje len na textilie a povrchové úpravy stien, ale cestu si prerážajú i vo sfére nábytku. Z materiálov pre tvorbu nábytku si kvety podmanili sklo. Steny sú tiež dôležitým prvkom. Ich štruktúry, farebnosť zohrávajú podstatnú úlohu celkového vzhľadu, štýlu interiéru pracovne. Môžu celkový dojem v nemalej miere podporiť resp. potlačiť. Najmä hre s farbami, invenciám pri farebnom návrhu sa nekladú medze.

## **Farebnosť pracovného prostredia**

Viacerí autori zdieľajú názor, že farba a osvetlenie, ich spolupôsobenie je veľmi dôležité nielen z hľadiska mierky priestoru, zvýraznenia detailov, ale výrazne vplývajú na ľudskú psychiku, pocity, emócie, prácu, výkonnosť manažéra, pracovníka i klienta zároveň (Frieling, Auer, 1972, s. 32; Pikala, 1976, s. 112-117). Už v roku 1903 získal dánsky profesor Nils Finsen Nobelovu cenu za medicínu, keď dokázal, že farby ovplyvňujú človeka po fyzickej aj psychickej stránke a môžu vyvolávať rôzne reakcie a vibrácie v ľudskom tele. Pozornosť farbám venoval aj vedec Robert Gerard (v

roku 1958). Farby nielen „hovoria“ ku každému človeku, ale zároveň vypovedajú aj o človeku samotnom. žúdske oko rozoznáva oveľa viac farieb, ako ich dokáže pomenovať. Vybrať si ten správny odtieň je iste zložité.

- Zelená: má terapeutické účinky, osviežuje oči. Napomáha rozvážnemu mysleniu, sústredeniu.
- Červená: je neprehraditeľná, hrá sa s priestorom, nabíja, evokuje, pulzuje. Má silný účinok na zamestnanecké vzťahy i emócie zamestnancov (až po agresivitu). Podporuje tímovú prácu.
- Fialová: spája energiu a pokoj, čiže stres súčasne uvoľňuje a posilňuje organizmus. Je vhodná pre ľudí so sklonom k depresiám v živote i v práci.
- Tmavo hnedá, čierna: sú vážne farby. Elegantné a v kombinácii so svetlou farebnosťou môže celkový dojem pracovne zvýšiť. V pracovnom prostredí podnecuje prísnosť a neobľomnosť. Šedá má vplyv zase na pokles výkonnosti, podporuje nudu.
- Žltá a oranžová (vo veľa odtieňoch): pôsobí optimisticky, oživuje, rozveseľuje a podporuje nárast energie a sústredenie sa na prácu.
- Modrá: patrí k obľúbeným farbám v pracovni. Upokojuje, pomáha odbúravať stres, depresie, podporuje fantáziu, komunikáciu.
- Biela: navodzuje pocit harmónie, pokoja. Zlepšuje náladu a je kombinovateľná so všetkými ostatnými farbami.

Podľa najnovších trendov sa v súčasnosti za neutrálne považujú jantárová, okrová, antracitová či farba pálenej hlíny. Sú to tzv. diplomati, pretože sa so žiadnou inou farbou nebijú a ladia so všetkým (Krištofičová, 2006). Farby v pracovnom prostredí patria k zrakovým vnemom a ovplyvňujú psychiku pri práci, niektoré priaznivo a ukludňujúco, iné záporne. Pri výbere farieb je potrebné zohľadniť celkový charakter priestoru. Týka sa to aj nielen farebného riešenia priestorov kancelárie, ale aj počítača, kancelárskych doplnkov. Farebné úpravy sú dôležitou súčasťou estetizácie pracovného prostredia. Nie sú to však len estetické dôvody. Z funkčného hľadiska farby prispievajú napríklad k rýchlejšej a bezpečnej orientácii na pracovnom mieste i v celom pracovnom priestore. Odborníci z poradenských spoločností pre pracovnú psychológiu po viacerých výskumoch konkrétnych farieb konštatujú, že pre ktoré činnosti sa hodia určité farby, rozdielne farby sa napríklad hodia pre marketingové, administratívne či finančné oddelenie spoločnosti (Kandola, 2011).

Pri výbere najlepšej farby pre prácu sa možno oprieť o viaceré odporúčania odborníkov (Polednikova, 2010):

- zasadacia miestnosť - červená, oranžová, žltá - vybičujú aktivitu na maximum,
- úrad - rôzne odtiene modrej a zelenej - vyvolávajú pocity zodpovednosti a serióznosti,
- banka - biela, béžová - pôsobia pokojne a zodpovedne (v spojení s hnedým nábytkom pôsobia solídne a vyvolávajú podvedomý pocit istoty),
- dielne - zelená, modrá, biela - napomáhajú sústredeniu a zvyšujú výkon,
- chladné pracoviská (napr. mraziarne) - oranžová, žltá - vyvolávajú pocit tepla,
- horúce pracoviská (kuchyne, pekárne, atď.) - modrá, zelená - „ochladzujú“ psychiku,
- študovne, prednáškové miestnosti - tam, kde je potrebné sa poriadne sústrediť je najvhodnejšia zelená farba .

Podľa najnovšej štúdie nazvanej „Vplyv farieb“, ktorú zverejnila spoločnosť Konica Minolta, dokáže modrá farba do určitej miery negatívne vplývať na celkovú náladu.

Farba	Plusy	Mínusy
<b>Modrá</b>	<p>Positívne duševné naladenie zamestnancov pracujúcich v prostredí v modrých farbách bolo o 72% nižšie ako na pracoviskách s inými farbami.</p>	<p>Pracovníci negatívne vnímali vlastný pomer práce a voľného času (64%), plat a ďalšie výhody (51%) i pocit istoty práce (40%).</p>

<b>Žltá</b>	Psychologická pohoda zamestnancov pracujúcich v žltom pracovnom prostredí bola o 72% priaznivejšia.	85 % opýtaných uviedlo, že pociťujú viac energie a dokážu sa lepšie sústrediť na prácu.
<b>Červená</b>	Niektorí uviedli, že sa v červeno sfarbenej kancelárii cítili podráždene, výsledky potvrdili pozitívnejšie pracovné vzťahy (65%).	U pracovníkov sa zvýšila motivácia prostredníctvom kolegov (58%), manažérov (43%) i spätnej väzby (30%). Hodí sa pre tímovej prácu.
<b>Šedá</b>	Väčšina respondentov (52%) pociťovala pokles výkonnosti. Je bezvýrazná a nudná.	Je ideálnou voľbou pre administratívne alebo úradnícke prostredie.
<b>Čierna</b>	Vyvolávala u zamestnancov dojem zasadacej miestnosti a cítili sa prísni a neoblomní.	Vnímanie motivácie formou finančnej odmeny a profesionálneho rastu bolo o 40% intenzívnejšie.

**Tab. 2: Výsledky výskumu farebného pracovného prostredia (podľa Minolta Konica, 2011)**

Hovoriť o farbách a radiť sa pri farebnom členení miestností s architektmi nie je zbytočné mrhanie časom. Je to príležitosť vytvoriť si príjemné prostredie napomáhajúce lepšiu pohodu a tým aj kvalitnejší výkon (Krištofičová, 2006). Farby majú vplyv na zvyšovanie produktivity práce, znižovanie nepodarkovosti, znižovanie zrakovej únavy, zlepšovanie atmosféry na pracovisku. Farba má veľký vplyv na atmosféru na pracovisku v mnohých smeroch a jej význam netreba podceňovať.

V neposlednom rade neporiadok na pracovisku – patrí do organizačných faktorov bezpečnosti práce a kvality pracovného prostredia a jeho úroveň najviac ovplyvňujú samotní zamestnanci. Za jeho úroveň zodpovedajú príslušní nadriadení. Kontrola poriadku na pracovisku je súčasťou aj pravidelných kontrol bezpečnosti a hygieny v zmysle kontrolného systému. Poriadok na pracovnom stole a vhodné usporiadanie pracovného vybavenia a pomôcok pomáha koncentrovať sa na prácu.

### Vízia pracovného priestoru

Pracovné prostredie (od kancelárie po iné pracovné miestnosti) nie je iba obyčajným miestom určeným na prácu. Často je to aj reprezentatívny priestor určený na rôzne významné obchodné a pracovné stretnutia. Zariadiť pracovné priestory, neznamená iba navštíviť firmu, ktorá predáva nábytok. Je nutné vybudovať aj technické zázemie. Aby boli pracovné miestnosti predovšetkým funkčným miestom, oplatí sa osloviť architekta, prípadne iného odborníka, ktorý dokáže poradiť a zladiť všetky naše požiadavky týkajúce sa vzhľadu a funkčnosti. Čím ďalej tým viac je potrebné pri vytváraní pracovných podmienok neustále a viac zohľadňovať ľudský faktor.

Jedna z vízií do budúcnosti hovorí o tom, že o pár rokov by mohli kancelárie vyzeráť ako kaviareň. Bude sa pracovať v príjemnom prostredí bez kopy papiera, kancelárskeho náčinia, počítačov, kopírokov či tlačiarň. poukazuje na fakt, že kancelária postupne možno ani nebude tým tradičným centrom zamestnania (Čunderlíková, 2010). V 90. rokoch umožnil rozvoj počítačových technológií vznik nových kancelárskych foriem, ako sú neteritoriálne kancelárie s prípojnými bodmi a zdieľanými pracovnými stolmi, centrami pre obchodníkov a pracovnými priestormi, pripomínajúcimi spoločenskú miestnosť. Kompetenčné centrá tak rozdeľujú oblasti podľa funkcií a reverzibilné kancelárie môžu byť za krátky čas prispôbené akémukoľvek štýlu (just-in-time office) (Uffelen, 2010, s. 68). Dnes sa uprednostňujú otvorené kancelárie. Tzv. open space kancelárie prostredníctvom atraktívneho dizajnu a vyspelého technologického vybavenia umožňujú vytvoriť príťažlivé a pre užívateľa príjemné pracovné prostredie. Ich príchodom sa zrútila jedna časť firemnej hierarchie – horizontálne delenie právomocí. V súčasnosti je to viac o „spolupracujúcom pracovnom prostredí“, kde sa zamestnanci stretávajú a miešajú predtým, než sa znovu rozídu do svojich vzdialených

pracovník alebo svojich domácich pracovník. Tento typ kancelárií je typický pre call centrá telekomunikačných služieb alebo business process outsourcing, teda externé zaistenie firemných procesov. Naopak, finančné či právnické firmy sa držia tradičných oddelených kancelárií. Rozdiely sú aj v jednotlivých krajinách. Nemecko je známe svojim „bunkovým“ systémom, kde sa ctí hierarchia firmy. Vo Švédsku sa zase pracuje v kombinovaných kanceláriách, no a klasický modul open space sa najviac využíva vo Veľkej Británii.

Typ kancelárie	Nevýhody	Výhody
<b>klasická</b>	potreba vyššej investície do kancelárskeho vybavenia a nájomného, prijímanie administratívneho (hodnotu nevytvárajúceho) personálu, nedostupnosť autom alebo MHD, možné väčšie absencie a izolácia pracovníka, dobrá koncentrácia a výkon, jeho nedostatočná kontrola, možné napätie a konflikty, náklady na sťahovanie, rekonštrukciu	pracovná pohoda, väčšia sústredenosť na prácu, priestory na úschovu vecí a dokumentov, voľnosť pri vytvorení vlastného dizajnu kancelárie, obchodní partneri z určitých kultúr môžu vnímať takéto vlastné priestory podnikateľa pozitívnejšie, súkromie pri pracovných stretnutiach
<b>veľkoplošná</b>	ruch a hluk (zvonenie telefónov, rozhovory a prechádzanie zamestnancov, č klientov cez miestnosti), pracovná nepohoda, klesajúca motivácia a spokojnosť, koncentrácia, nedostatočné súkromie, ťažšia sústredenosť, dochádza viac k nedorozumeniu a nezhodám, napätie na pracovisku, konflikty, silný tlak na výkony, nedostupnosť autom alebo MHD, nevhodné parkovanie, náklady na sťahovanie, rekonštrukciu	šetrenie energií a investičných nákladov, pracovníci sa vidia, výhodná kontrola práce, väčší kontakt s kolegami, rýchlejšia komunikácia, otvorenie cesty tímovej práce
<b>virtuálna</b>	marketingové podvody, nastavenie virtuálnej kancelárie môže byť drahšie, pretože je potrebný hardware a software, používané bezdrôtové technológie pomalšie a môžu byť menej spoľahlivé, chýba priamy sociálny kontakt, oddelenie súkromia a bezpečnosti domáceho podnikania	eliminuje časové a priestorové obmedzenia, optimalizácia nákladov, odbremenenie od všetkých stereotypných činností, administratíva na kľúči, pracovná pohoda, možnosť sústredenia sa na predmet biznisu, zabezpečenie prestíže, možnosť prenikania na nové trhy

**Tab. 3: Výhody a nevýhody rôznych typov kancelárií**

Pri tvorbe návrhu nových kancelárskych priestorov je najdôležitejšie definovať hlavné biznis potreby a funkcie, ktoré majú tieto priestory plniť. Vo všeobecnosti sa dá povedať, že „klasické kancelárie majú viac priaznivcov ako veľkopriestorové“ (Polednikova, 2010).

Počet zamestnancov v %	Názory zamestnancov na pracovné prostredie vo vzťahu k pružnej práci
70%	„nezávislosť od miesta“ – môžu pracovať kdekoľvek a kedykoľvek

35%	chodiť do kancelárie dokonca nie je vôbec nutné
60%	pracovné prostredie považujú za „multi-mobilné“ (vhodná práca z domu, v kancelárii i na cestách)
72%	pri komunikovaní využívajú internet, video, telekonferencie
70%	ľahké oddeliť prácu od domáceho života

**Tab. 4: Prieskum pružnej práce oddelenia Global WorkPlace Solutions spoločnosti Johnson Controls [27]. ( Puybaraud, 2007)**

Percentá (Tab. 4) sú určitou prognózou, t.j. budúcnosť smeruje k využívaniu multi-mobilného pracovného prostredia. Fenoménom modernej ekonomiky sa stali jednoduché a ľahko „prenosné“ kancelárie na kľúč. **Virtuálna kancelária/sídlo** (Virtual Office, Virtual Office Services) (Podnikajte.sk, 2010) je jednou z ich foriem. **Predstavuje moderný trend efektívnych kancelárskych služieb najmä pre** začínajúcich i malých podnikateľov či zahraničné spoločnosti rôznych odvetví či charakteristík (Moderní sekretárka, 2010). Vznik týchto služieb podnietilo viacero faktorov, najmä však nástup a rozvoj informačných technológií, využívanie internetu, zvýšená potreba cestovania i rozvoj práce na diaľku (telework) či práce z domu (working from home), dôraz na dobrý úvodný imidž podniku a samozrejme potreba znižovania nákladov a flexibility. Akýmkoľvek luxusom sa dnes virtuálna kancelária môže zdať, v budúcnosti sa stane bežnou aj na Slovensku (Burák, 2008). Najväčšou spoločnosťou v oblasti poskytovania služieb virtuálnej kancelárie na Slovensku je spoločnosť Office House s.r.o. Aktuálne poskytuje svoje služby na dvanástich miestach Slovenska a Českej republiky. Využívanie služieb virtuálnych kancelárií je vo svete bežné a obľúbené. V Londýne, Zürichu, vo Viedni a v iných svetových metropolách sú tieto služby súčasťou služieb klasických business centier. V Európe totiž stále viac pracovníkov využíva plány pružnej práce, firmy sa stanú tým, čo sa nazýva „bezhraničnosťou“, ktorá dáva firmám schopnosť komunikovať, fungovať, obchodovať a získať „mozgy“ v rôznych krajinách. Biznis tretieho tisícročia ovládnu jednoduché a ľahko „prenosné“ kancelárie na kľúč.

## Záver

Multi-mobilita, efektivita práce, dynamizácia pracovných procesov, pracovná motivácia, tímová spolupráca, firemná kultúra – to sú kľúčové témy, ktorým venuje pozornosť väčšina súčasných firiem. Zároveň si uvedomujú, že kvalitu týchto procesov priamo i nepriamo určuje aj pracovné prostredie, ktoré môže byť pomocným nástrojom, ale i brzdiacim mechanizmom. To znamená pre firmy

- zlepšiť firemnú kultúru, priniesť zmeny v rozsahu a obsahu podnikovej sociálnej politiky, potrebu zmeniť prístup k zamestnancom a vytvoriť pozitívny vzťah medzi zamestnancom a firmou;
- vytvárať pracovné prostredie a pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožnia, aby výkon prác bol kvalitný, hospodárny a bezpečný;
- v súvislosti s pracovným prostredím je potrebné sa zaoberať priestorovým riešením pracoviska (vhodná pracovná poloha, optimálne pohybové priestory, prístup na pracovisko atď.), fyzikálnymi podmienkami práce (teplota, čistota, osvetlenie, hluk, estetická úprava pracoviska atď.), sociálno-hygienicko-psychologickými podmienkami práce (kvalita medziľudských vzťahov na pracovisku);
- venovať sa analýze rizík (ide o jednotlivé pracoviská a pracovné činnosti), bezpečnostnému manažmentu, rozvíjaniu kultúry bezpečnosti práce;
- prehodnotiť spôsob vykonávania kontroly (skutočne kontrolovať, nie len zapísať, že kontrola bola vykonaná);
- včas odstrániť chyby, minimalizovať riziká, vyčleniť časť financií na nákup ochranných prostriedkov a zabezpečiť školenia, kurzy, odbornú literatúru atď. týkajúcu sa kvality a estetickej pracovného prostredia v podniku);

- vytvárať rovnaké podmienky pre všetkých zamestnancov, aby sa mohli zapojiť do plánovaného ergonomického programu podniku.

Z predchádzajúcich viet vyplýva, že niet sa čomu diviť, keď sa pre uchádzačov o pracovné miesta ponúka nielen zaujímavé finančné ohodnotenie, možnosť ďalšieho vzdelávania v odbore, práca v profesionálnom kolektíve, ale i práca v príjemnom a kvalitnom pracovnom prostredí, t.j. v dobrej atmosfére, pohodlí, svetle, zeleni a farebnosti.

## Literatúra

1. ACRC agentúra. *Prieskum : slovenskí zamestnanci sa necítia dostatočne ohodnotení*. [online]. ACRC agentúra, 12.12.2006. Dostupný z WWW: <[http://www.strategie.sk/sk/sedy/spravy/marke\\_ting/slovenski-zamestnanci-necitia-dostatocne-ohodnoteni.html](http://www.strategie.sk/sk/sedy/spravy/marke_ting/slovenski-zamestnanci-necitia-dostatocne-ohodnoteni.html)>.
2. AISSLINGER, Werner. *Dizajn by mal reflektovať potreby budúcnosti* [online]. 2009 . Dostupné z WWW: <<http://www.asb.sk/architektura/interier-a-dizajn/2009/werner-aislinger-dizajn-by-mal-reflektovat-potreby-buducnosti-3053.html>>.
3. BALÁŽOVÁ, Ivana; CLAUSEN, Geo; PEJTERSEN, Jan. Vnútorne prostredie veľkoplošných kancelárií bratislavských administratívnych budov. *ASB – architektúra, stavebníctvo, biznis*, 2008, č. 12. ISSN 1335-1230.
4. BERRYOVÁ, M. Lilly. *Psychológia v práci : úvod do pracovnej a organizačnej psychológie*. Bratislava : Ikar, 2009. 596 s. ISBN 978-80-551-1842-0.
5. BROOKES, John. *Príjemný život s kvetinami*. Bratislava : Príroda, 2004. 288 s. ISBN 80-07-01300-8
6. BURÁK, Emil. *Virtuálna kancelária je drahá, no šetrí čas* [online]. 4.3. 2008. Dostupný z WWW: <<http://www.zivnostnik.sk/node/100>>.
7. BUSINESS EXCELLENCE. *5S - Päť krokov manažérstva pracovného prostredia* [online]. 25.2.2011. Dostupný z WWW: <<http://www.skolenia.sk/d-10613/5s-pat-krokov-manazerstva-pracovneho-prostredia-skolenie-fbe-bratislava>>.
8. ČUNDERLÍKOVÁ, Anna. *Ako môžu veľkoplošné kancelárie ovplyvňovať vzťahy na pracovisku* [online]. 27.8. 2010. Dostupný z WWW: <<http://cunderlikovamgr.blog.sme.sk/c/239504/Ako-mozu-velkoplosne-kancelarie-ovplyvnovat-vztahy-na-pracovisku.html#ixzz1Ey9mtZ9>>.
9. DORTJAKOVÁ, Irena. *Kancelária*. Bratislava : Jaga group, 1999. 200 s. ISBN 80-88905-19-2.
10. EUGLOREH. *Projekt 2007 : stav zdravia v Európskej únii : za zdravšiu Európu : výkonný súhrn* [online]. EUGLOREH, 2007. Dostupný z WWW: <<http://www.intratext.com/ixt/ExeS-Sik/INDEX.HTM>>.
11. EÚ OSHA. *Európske observatórium rizík : prieskum : rastie počet ľudí vystavených psychosociálnym rizikám v práci* [online]. EU-OSHA, 1.02.2008. Dostupný z WWW: <[http://www.bozpo.sk/public/poradna/bozpo/08\\_osh0201.htm](http://www.bozpo.sk/public/poradna/bozpo/08_osh0201.htm)>.
12. FRIELING, Hienrich; AUER, Xaver. *Človek, farba, priestor*. Bratislava : Alfa, 1972. 119 s. ISBN 63-023-71.
13. HNONLINE. *Optimum pre kancelárie a administratívne budovy* [online]. HNONLINE [online], 17. 7. 2010. Dostupný z WWW: <<http://hnonline.sk/c1-41565610-optimum-pre-kancelarie-a-administrativne-budovy>>.
14. HORELIČANOVÁ, Michaela. *Imidž kancelárskych priestorov. Vyberáme efektívnu kanceláriu. Diel 3: Ako prepojiť imidž spoločnosti s vzhľadom budovy* [online]. 25.08.2010. Dostupný z WWW: <<http://reality.etrend.sk/komercne-nehnutelnosti/imidz-kancelarskych-priestorov.html>>.

15. KACHAŇÁKOVÁ, Anna a kol. *Riadenie ľudských zdrojov : personálna práca a úspešnosť podniku*. Bratislava : Sprint, 2007. 205 s. ISBN 978-80-89085-5.
16. KANDOLA, Pearn. *Farebné riešenie pracoviska môže ovplyvňovať náladu zamestnancov* [online]. Dostupný z WWW: <http://www.metax.sk/farebne-riesenie-pracoviska-moze-ovplyvnovat-naladu-zamestnancov>>.
17. KONICE MINOLTA. *Farebnosť sveta*. (online). 26.2.2011. Dostupný z WWW: <<http://www.konicaminolta.sk>>.
18. KRÍŠTOFIČOVÁ, D. *Jednotnosť pracovného prostredia vyšla z módy* [online]. 3.7.2006. Dostupný z WWW: <<http://profit.etrend.sk/kariera-a-zdravie/jednotnost-t-pracovneho-prostredia-vysla-z-mody/71091.html>>.
19. KULLOVÁ, Zuzana. *Je pracovné prostredie pre ľudí dôležité?* [online]. 5.11. 2007. Dostupný z WWW: <[http://www.bozpo.sk/public/tlacovky/bozp/07\\_pravda1101.htm](http://www.bozpo.sk/public/tlacovky/bozp/07_pravda1101.htm)>.
20. LORENZ, Konrad. *8 smrteľných hříchů*. Praha : Panorama, 1990. 92 s. ISBN 80-70382-12-0.
21. MAJER, Ivan a kol. *Praktická príručka pre bezpečnostných technikov*. Bratislava : Verlag Dashöfer, 2010. 1590 s. ISSN 1336-7668.
22. MINTÁL. *Podniková sociálna politika* [online]. 2007. Dostupný z WWW: <<http://www.poradca.sk/SubPages/OtvorDokument/clanok.aspx?idclanok=65104&query=starostlivost%9d&type=17&tabs=16383&y=2011&eds=255&in=0&adv=0&filter=0&lockedLast=false>>
23. *Moderní sekretářka. Moderní kancelář*. Praha : Pragma, 2010. 480s. ISBN 80-7205-931-9.
24. PODNIKAJTE.SK. *Virtuálna kancelária (sídlo) – efektívna profesionálna kancelária. Podnikajte.sk : on-line magazín o podnikaní* [online], 3.12.2010. ISSN 1338-2187. Dostupný z WWW: <<http://www.podnikajte.sk/prevadzka-firmy/category/prevadzka-firmy/article/virtualna-kancelaria-sidlo.xhtml>>.
25. POLEDNIKOVA. *Kancelária a jej vplyv na pracovnú výkonnosť* [online]. 12.4.2010. Dostupný z WWW:<<http://topasistentka.sk/starostlivost-o-zamestnancov/kancelaria-a-jej-vplyv-na-pracovnu-vykonnost>>.
26. POLEDNIKOVA. *Farby : ako na človeka pôsobia* [online]. 21.6.2010. Dostupný z WWW: <<http://topasistentka.sk/starostlivost-o-zamestnancov/farby-jako-na-cloveka-posobia>>.
27. PUYBARAUD, Marie. *Flexible Working Survey 2007 : five years of learning* [online]. 2007. Dostupný z WWW: <<http://www.esangathan.eu/wp-content/uploads/2007/10/flexible-working-survey-2007-verfinal.pdf>>.
28. PIKALA, Ivan A KOL. *Psychologické aspekty pracovného prostredia*. Bratislava : Práca, 1976. (ISBN neuvedené)
29. SLAMKOVÁ, Eva; DULINA, Ľuboslav; TABAKOVÁ, Michaela. *Ergonómia v priemysle*. Žilina : GEORGGRAFIA, 2010. 261 s. ISBN 978-80-89401-09-3.
30. ŠTIKAR, Jiří; RYMEŠ, Milan; RIEGEL, Karel; HOSKOVEC, Jiří. *Psychologie ve světě práce*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2003. 462 s. ISBN 80-246-0448-5.
31. UFFELEN, Chris. *Collection : kanceláře*. Praha : [s.n.], 2010. 512 s. ISBN 978-80-73913-76-2.
32. ŽIŽKOVÁ, Ivana. *Dynamická podoba potrebuje dynamickú kancelář*. *Stavba*, 1999, roč. 6, č. 2, s. 54-55. ISSN 1210-9568.



## **Vzorová citace**

HREHOVÁ, Daniela; FRENOVÁ, Jana. Úžitkovost, kvalita, estetickosť pracovného prostredia vo firme a vplyv na zamestnancov. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online], 2011, roč. 4, č. 1. Dostupný z WWW: <<http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-01-2011/vliv-pracovniho-prostredi.html>>. ISSN 1803-3687.

---

Autor článku:

Mgr. Jana Frenová

PhDr. Daniela Hrehová, Ph.D