

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE**  
**OBCHODNÁ FAKULTA**

Evidenčné číslo: 102002/B/2024/36145806861219588

**VPLYV PRÁCE Z DOMU NA PRODUKTIVITU**  
**ZAMESTNANCOV VYBRANÉHO PODNIKU**  
**Bakalárska práca**

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE**  
**OBCHODNÁ FAKULTA**

**VPLYV PRÁCE Z DOMU NA PRODUKTIVITU**  
**ZAMESTNANCOV VYBRANÉHO PODNIKU**

**Bakalárska práca**

**Študijný program:** biznis a marketing  
**Študijný odbor:** ekonómia a manažment  
**Školiace pracovisko:** Katedra marketingu  
**Vedúci záverečnej práce:** Ing. Michal Jankovič, PhD.

**Bratislava 2024**

**Viktória Gutaiová**



## **Čestné vyhlásenie**

Ako autorka vyhlasujem a zaväzujem sa, že táto práca je mojím vlastným pôvodným dielom a že všetky odkazy, zdroje a pomôcky použité pri výskume boli v práci jasne a presne uvedené. Ďalej dodávam, že som nekopírovala žiadnu časť tejto práce z iných zdrojov a že všetky citácie, údaje alebo informácie boli riadne citované.

**Dátum: 23. 04. 2024**

.....

**Podpis študenta**

## **Pod'akovanie**

Chcela by som sa pod'akovať Ing. Michalovi Jankovičovi, PhD. za cenné rady a vedenie pri mojom výskume a práci. Bez jeho odborných znalostí a podpory by táto práca nebola dokončená na vysokej úrovni.

V neposlednom rade by som sa chcela pod'akovať všetkým respondentom, ktorí sa zúčastnili na výskume a pomohli pri zbere informácií. Táto práca odráža nielen moje úsilie, ale aj prácu mnohých ľudí, ktorí mi pomáhali a podporovali ma.

## Abstrakt

GUTAIOVÁ, Viktória: *Vplyv práce z domu na produktivitu zamestnancov vybraného podniku*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Obchodná fakulta; Katedra marketingu. – Vedúci záverečnej práce: Ing. Michal Jankovič, PhD. - Bratislava: OF, 2024, s. 50.

Záverečná práca je vypracovaná na tému vplyv práce z domu na produktivitu zamestnancov v podniku. Cieľom záverečnej práce bolo analyzovať výhody a nevýhody nového modelu práce, ako sú flexibilné pracovné prostredie, komunikácia a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom. Práca je rozdelená do piatich kapitol. Obsahuje 26 grafov, 1 tabuľku a 1 prílohu.

V ďalšej časti bol uskutočnený výskum, ktorý sa zamerával aj na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom zamestnancov a hodnotil sa úroveň pracovnej spokojnosti a pracovného stresu. V rámci výskumu sa údaje zbierali a analyzovali prostredníctvom dotazníka. Výsledky sa použili na identifikáciu výhod a problémov práce z domu a na vypracovanie odporúčaní na efektívnu implementáciu tohto modelu práce. Naše výsledky poskytujú pohľad na premeny pracoviska v rámci práce z domu: efektívnosť a spokojnosť zamestnancov.

Výsledkom riešenia danej problematiky sú zistené pozitívne aspekty vrátane zvýšenej flexibility, ktorá umožňuje pracovníkom lepšie sa prispôbiť pracovnému tempu. Identifikovali sme aj problémy pri udržiavaní kvalitnej komunikácie a spolupráce vo vzdialených tímoch.

V záverečnej časti sme uviedli odporúčania a návrhy, ktoré zdôrazňujú význam implementácie správnych technologických nástrojov a stratégií riadenia, ktoré môžu podporiť úspešnú integráciu práce z domu a optimalizovať produktivitu zamestnancov vo vybranej spoločnosti.

### **Kľúčové slová:**

práca z domu, zamestnanec, zamestnávateľ, produktivita zamestnancov

## Abstract

GUTAIOVÁ, Viktória: *The impact of working from home on employee productivity in an enterprise.* – University of Economics in Bratislava. Faculty of Commerce; Department of Marketing. – Advisor: Ing. Michal Jankovič, PhD. - Bratislava: OF, 2024, p. 50.

The thesis is written on the impact of working from home on the productivity of employees in the company. The aim of the thesis was to analyse the advantages and disadvantages of the new working model, such as flexible working environment, communication and work-life balance. The work is divided into five chapters. It contains 26 graphs, 1 table and 1 appendix.

In the next part, research was also conducted that focused on the work-life balance of employees and assessed the level of job satisfaction and job stress. In the research, data was collected and analyzed through questionnaire. The results were used to identify the benefits and challenges of working from home and to make recommendations for the effective implementation of this model of working. Our results provide insight into the transformations of the workplace under working from home: efficiency and employee satisfaction.

As a result of addressing the issue, positive aspects have been identified, including increased flexibility that allows workers to better adapt to the pace of work. We also identified challenges in maintaining quality communication and collaboration in remote teams.

In the final section, we provided recommendations and suggestions that highlight the importance of implementing the right technology tools and management strategies that can support successful telework integration and optimize employee productivity in the selected company.

### **Key words:**

working from home, employee, employer, employee productivity

# **OBSAH**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Úvod</b>  | <b>8</b>  |
| <b>1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí</b>       | <b>9</b>  |
| 1.1 Všeobecná charakteristika práce z domu                           | 9         |
| 1.1.1 História práce z domu  | 9         |
| 1.2 Posúdenie práce z domu z pohľadu zamestnávateľa a zamestnanca    | 11        |
| 1.2.1 Výhody z pohľadu zamestnávateľa                                | 12        |
| 1.2.2 Nevýhody z pohľadu zamestnávateľa                              | 12        |
| 1.2.3 Povinnosti zamestnávateľa pri práci z domu                     | 13        |
| 1.2.4 Výhody z pohľadu zamestnanca                                   | 14        |
| 1.2.5 Nevýhody z pohľadu zamestnanca                                 | 15        |
| 1.3 Vplyv COVID-19 na pracovné prostredie                            | 17        |
| 1.4 Vplyv práce z domu na produktivitu zamestnancov                  | 19        |
| 1.4.1 Vymedzenie pojmu produktivita zamestnancov                     | 19        |
| 1.4.2 Vzájomný vzťah medzi prácou z domu a produktivitu zamestnancov | 20        |
| 1.4.3 Faktory ovplyvňujúce produktivitu                              | 20        |
| <b>2 Cieľ práce</b>  | <b>22</b> |
| <b>3 Metodika práce a metódy skúmania</b>                            | <b>23</b> |
| 3.1 Charakteristika objektu skúmania                                 | 23        |
| 3.2 Pracovné postupy a spôsob získavania údajov                      | 24        |
| 3.3 Použité metódy vyhodnotenia a interpretácie výsledkov            | 25        |
| <b>4 Výsledky práce</b>  | <b>26</b> |
| <b>5 Diskusia</b>  | <b>43</b> |
| 5.1 Návrhy a odporúčania   | 44        |
| <b>Záver</b>   | <b>46</b> |
| <b>Zoznam použitej literatúry</b>                                    | <b>47</b> |
| <b>Prílohy</b>   | <b>50</b> |

## Úvod

V dnešnej dobe, kedy technologický pokrok prináša nové možnosti do pracovného prostredia, sa čoraz viac podnikov je otvorených pre koncepciu práce z domu. Táto zmena pracovných podmienok môže mať významný vplyv na produktivitu zamestnancov. V nižšie uvedenom prehľade súčasného stavu sa pozrieme na rôzne aspekty súvisiace s týmto trendom a vyhodnotíme, ako sa prejavuje v konkrétnom podnikovom prostredí. V kontexte rastúcej popularity práce z domu sa kľúčovým faktorom stáva skúmanie toho, ako tento model ovplyvňuje motiváciu a produktivitu zamestnancov. Zmeny v pracovnom prostredí neznamenajú len výzvy, ale aj nové príležitosti pre optimalizáciu výkonu. Táto práca sa zameriava na získanie rovnováhy medzi flexibilitou, ktorá prichádza s prácou z domu, a potrebou udržiavať vysokú produktivitu zamestnancov.

V tejto časti sa tiež pozrieme na to, ako práca z domu ovplyvňuje rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom zamestnancov. V súvislosti s tým sa pozrieme na otázky, ako je možnosť flexibilného pracovného času a ako tieto zmeny ovplyvňujú celkovú spokojnosť zamestnancov. Zameriame sa aj na monitorovanie úrovni stresových centier na pracovisku a posúdenie toho, ako táto nová forma práce zapadá do existujúcej firemnej kultúry. Na základe týchto aspektov budeme vedieť lepšie pochopiť výhody a výzvy, ktoré práca z domu prináša pre produktivitu zamestnancov vo vybranej spoločnosti.

Zároveň preskúmame sprievodné faktory, ako je tímová spolupráca, komunikácia a technologické nástroje, ktoré položia základ pre úspešnú implementáciu práce z domu vo vybranom podniku.

# 1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

Pre mnohých ľudí môže byť pojem "práca z domu" novým a môžu si myslieť, že ide o novú éru, pravdou však je, že jeho história siaha oveľa ďalej, až do 18. storočia. Po nástupe továrenského systému, ľudia pracovali z domu čoraz menej. V posledných rokoch je však práca z domu opäť čoraz populárnejšia medzi zamestnávateľmi a spoločnosťami. Hlavným dôvodom bolo zníženie nákladov a v neposlednom rade poskytnutie väčšieho komfortu na pracovisku svojim zamestnancom. V období COVID-19 boli prinútené aj mnohé spoločnosti prijať postupy práce z domu, aby sa znížila globálna epidemická krivka. Táto pandémia našťastie ustúpila, ale práca z domu v našich životoch zostala, pretože spoločnosti si uvedomili jej efektívnosť a výhody. V súčasnosti sa ak nie na 100 % uplatňuje práca z domu, tak sa využíva hybridný iným slovom zmiešaný model, ktorý sa objavil. Samozrejme, práca z domu má nielen výhody, ale aj nevýhody, ale každá spoločnosť sa môže rozhodnúť, čo je pre ňu najlepšie.

## 1.1 Všeobecná charakteristika práce z domu

Mnoho ľudí si myslí, že práca z domu je nový experiment, ktorý nám vnútila pandémia. To však vôbec nie je pravda. V praxi sa používala oveľa skôr, ale až v poslednom čase si začala získavať popularitu v povedomí verejnosti.

### 1.1.1 História práce z domu

V priebehu histórie bol home office využívaný v praxi a až začiatkom 20. storočia sa stala hlavnou formou kancelária teda práca uskutočnená v office. Vďaka technologickému pokroku a zmenám vo firemnej kultúre prispeli k tomu záveru, že práca z domu je taká populárna a využívaná v mnohých podnikoch.

Spojenie pracovných a obytných priestorov bolo pre rodiny a komunity prirodzeným spôsobom, ako efektívne spájať zdroje, využívať priestor na maximum a spolupracovať v prospech všetkých. Pracovné prostredie bolo výrazným prostredím života lovcov a zberačov, ktorí si zarábali na živobytie a prinášali si svoje potraviny späť na svoje ohniská. Ľudia pripravovali zvieratá na jedlo, triedili a mleli zrná a vyrábali oblečenie na krytie a ochranu. Domácnosť bola ústredným bodom ranných aktivít zameraných na prácu z domu. Riadenie domácnosti znamenalo riadenie viacerých úloh a pracovných zdrojov financií a deľbu práce.

Hranice medzi domácim a pracovným životom, ak vôbec existovali, boli prinajlepšom minimálne (Brie Weiler Reynolds 2017).

V 18. storočí, pred úplnou autokraciou mechanizovanej továrne, bola domáca kancelária stále veľmi rozšírenou praxou. Presné štatistiky sa ťažko získavajú, ale existuje dostatok historických dôkazov o tom, že práca z domu bola dobre zaužívanou praxou aj v 19. storočí. Vezmime si napríklad vtedajšie britské stavebníctvo, kde sa na horných poschodiach často inštalovali veľké okná. Táto zdanlivo nepraktická prax bola špeciálne navrhnutá tak, aby uľahčila prácu doma, napríklad tkanie, mäsiarstvo alebo kožiarska dielňa. Podľa jedného z odhadov v Amerike, ktorý vychádza z oficiálnych údajov, pracovalo na začiatku 19. storočia viac ako 40 % celkovej pracovnej sily z domu. Až v roku 1914 pracovala väčšina pracovnej sily v kancelárii alebo továrni. Vznik domácej priemyselnej pracovnej sily mal dve hlavné príčiny: rast svetového obchodu a zvyšovanie príjmov na osobu (Anon., 2020, str.105-107).

Od roku 1600 zvýšil dopyt po priemyselnom tovare, ako sú vlnené výrobky a hodinky. Vznikajúca nová technológia však bola vhodnejšia na prácu v malých ako vo veľkých továrňach. Postupne sa objavili a teraz sa nazýva "putting-out system". Pracovníci si vyzdvihovali suroviny a zariadenia z centrálného skladu. Vracali sa domov, aby pripravili tovar, čo trvalo niekoľko dní. Po vrátení hotového tovaru im bola vyplatená mzda. Pracovníci boli nezávislými dodávateľmi: boli platení za kus, nie za hodinu. A za prácu vykonanú týždeň po týždni mali veľmi minimálnu záruku. Priemerný pracovný čas bol dlhší. Ľudia sa sťahovali z jednej práce do druhej podľa toho, kde si mohli zarobiť; nemali stabilné zamestnanie. Ľudia, ktorí vlastnili stroje a suroviny, mali obrovskú moc nad ľuďmi, ktorých zamestnávali. Robotníci boli bezohľadne vykorisťovaní. Pre robotníkov bolo ťažké zjednotiť sa proti vykorisťujúcim šéfom, pretože boli roztrúsení po celom kraji. Získanie lepších miezd bolo pre nich len snom (Anon., 2020, str.105-107).

Vývoj továrenského systému sa datuje od konca 18. storočia. V tom čase sa pracovníci presúvali z domácností do tovární. Pracovné podmienky v továrňach neboli v tom čase veľmi dobré a ľudia, ktorí do nich prešli, stratili svoju slobodu. Robotníci sa presťahovali z miesta, kde sa domáci život voľne prelínal s hospodárskou výrobou, do miesta, ktoré sa riadilo výlučne efektívnosťou. Nebolo ľahké presvedčiť ľudí, aby sa vzdali pohodlia a flexibility domácej práce. Továrenskí robotníci dostávali za rovnakú prácu približne o 10 až 20 % vyšší plat. Dôvodom nebola štedrosť majiteľov tovární, ktorí nechceli platiť, ale skôr snaha odlákať ľudí z domácich dielní. Továrne boli z hľadiska efektívnosti a produktivity práce

oveľa lepšie a továrenský systém postupne prebehol a nahradil „putting-out system“ (Anon., 2020, str.105-107). Napriek tomu, že sa objavili možnosti pracovať mimo domova, niektorí ľudia pokračovali v práci doma za mzdu počas 19. a začiatku 20. storočia.

V 20. storočí, sa začala formovať moderná kancelária, ktorá priniesla obrovské zmeny, najmä vďaka novým vynálezom. Tieto vynálezy boli predchodcami kancelárskych komunikačných zariadení na veľké vzdialenosti, ktoré dnes používame, ako sú telefón, písací stroj alebo telegraf. Rozvoj verejnej dopravy uľahčil každodenný život pracovníkov, poskytol im možnosti cestovania a umožnil lacné dochádzanie do práce. Predovšetkým ženy vstúpili do novej profesionálnej sféry mimo manuálnej práce alebo domácich prác. Sekretárske práce – stále dominantné medzi takzvanými „ružovými goliermi“ – vyžadovali presun z kancelárie do domu. Pre ženy a mužov sa práca čoraz viac spájala s odchodom z domu a odchodom do kancelárie alebo továrne. Počas druhej svetovej vojny museli ženy prevziať úlohu továrenských robotníčok namiesto svojich manželov, ktorí, žiaľ, museli ísť bojovať do vojny. Po vojne už ženy nemohli pracovať mimo domu a museli sa vrátiť domov. Objavili sa nové druhy domácich prác, ale napriek tomu textilný priemysel naďalej prekvital. Vojnové inovácie a nástup technológií položili základy hnutia domácej práce (Brie Weiler Reynolds, 2017). Technológie boli hnacou silou nedávnych veľkých zmien v domácej kancelárii. V 70. až 90. rokoch minulého storočia boli vynájdené typy zariadenia ako písacie stroje, kopírky a osobné počítače, ktoré boli v tom čase považované za drahé zariadenia. Potom, keď internet dobyl svet, umožnil e-mailovú a online komunikáciu, vďaka čomu sa pracovníci mohli na diaľku spojiť s firmami a svojimi kolegami. Nehovoriac o tom, že videokonferenčné aplikácie a cloudové služby nám umožňujú pracovať prakticky kdekoľvek a kedykoľvek.

Ako sa nástroje vyvíjali, ľudia začali vysvetľovať význam slova "kariéra". Budovanie myšlienky ľudskej civilizácie prostredníctvom maľby, keramiky a inteligentnejšieho lovu sa rozšírila na skvelú vec, ktorú nazývame kultúra. Je zvláštne myslieť si, že to všetko začalo myšlienkou pracovať z domu, no práve preto boli ľudia schopní vytvárať prvé záznamy svojho života vlastným spôsobom (Hardy 2023).

## **1.2 Posúdenie práce z domu z pohľadu zamestnávateľa a zamestnanca**

Práca z domu je forma práce, ktorú nie je možné zaviesť vo všetkých typoch spoločností. Existujú podniky, v ktorých je nevyhnutná prítomnosť a priamy kontakt so zákazníkmi. Medzi typické povolania, ktoré možno vykonávať z domu, patria tzv. slobodné

povolania, pri ktorých nie je potrebná kancelária, ako napríklad novinári; osoby, ktoré pracujú s prenosnými osobnými počítačmi a notebookmi, ako napríklad obchodní cestujúci, a pracovníci s informačnými zdrojmi, ako napríklad pracovníci v poisťovníctve (Kordošová 2020, str. 16).

Ako všetko, aj táto skutočnosť má určité výhody a nevýhody, a to ako z pohľadu zamestnávateľa, tak aj z pohľadu zamestnanca. Je dôležité poznamenať, že tieto problémy sa môžu líšiť v závislosti od odvetvia a spoločnosti. Zatiaľ čo introvertom môže vyhovovať dlhodobo fungujúca domáca kancelária, pre extrovertov je niekedy ťažké prispôbiť sa novému modelu (Divišová 2022, str. 47).

### *1.2.1 Výhody z pohľadu zamestnávateľa*

Zamestnávateelia považujú prácu z domu za dôležitú výhodu, pretože keď nepotrebnú podniku kancelárske priestory tak sa znižujú aj ich náklady čo môže byť pozitívne pre rôzne podniky, nemusia si prenajímať a vykurovať miestnosť. To môže výrazne znížiť mesačné výdavky a získané prostriedky je možné investovať do iných oblastí spoločnosti, ako je posilnenie strojového parku alebo dokonca nákup firemných vozidiel. Práca z domu tiež zvyšuje konkurenciu a atraktivitu spoločnosti, keďže zamestnávateelia majú možnosť prilákať nových kvalifikovaných zamestnancov, ktorých tento typ práce baví. Zamestnanci, ktorí potrebujú ticho, aby sa mohli lepšie sústrediť na svoju prácu, uprednostňujú prácu z domu, pretože ich toľko nerozptyľuje, čo vedie k zvýšeniu produktivity zamestnancov, čo má samozrejme pozitívny vplyv na podnikanie. Vezmite si príklad zamestnanca, ktorý sa usilovne snaží sústrediť na prácu, ale jeho kolegovia sediaci vedľa neho si navzájom rozprávajú zážitky z dovolenky. V takom prípade je ťažké venovať pozornosť a ľahko sa zamestnanec rozptýli (Peterson 2021). Zamestnávateelia môžu nielen jednoducho prijímať nových ľudí, ktorí radi pracujú z domu, ale pre firmy práca na diaľku odstraňuje geografické prekážky pri prijímaní zamestnancov, takže môžu nájsť najlepšie talenty bez ohľadu na lokalitu. Nezávislým odborníkom sa vďaka práci na diaľku otvárajú možnosti pracovať so spoločnosťami a klientmi na celom svete (Ozimek 2020).

### *1.2.2 Nevýhody z pohľadu zamestnávateľa*

Ak pracovné tímy nie sú pohromade a drvivá väčšina zamestnancov je v home office, môže sa ľahko zhoršiť komunikácia a riadenie. Ľudia si prestávajú efektívne vymieňať informácie a potom trpia dezorganizáciou a celkovou neefektívnosťou (Ciňková 2022). Pri

práci z domu môže byť niekedy ťažké udržiavať osobnú komunikáciu medzi zamestnancami a manažérmi. Nedostatok osobného kontaktu môže zvýšiť konflikt na pracovisku medzi spolupracovníkmi a medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. V skutočnosti je dôležité neustále udržiavať efektívnu a kvalitnú komunikáciu. Dlhodobým riešením môže byť pre manažérov naučiť sa individuálne komunikovať so svojimi zamestnancami na pracovisku aj mimo neho, a organizovať online stretnutia so svojimi tímami. Takéto rozvojové programy by mali zahŕňať aj školenia v oblasti emocionálnej inteligencie a empatii, kedy potrebujú pomoc alebo podporu od svojich podriadených (Ciňková 2022).

Práca z domu je v dnešnej dobe pre mnohé spoločnosti nevyhnutnosťou. Z dlhodobého hľadiska však môže spôsobiť problémy a sťažiť komunikáciu. Bez ohľadu na výzvy práce z domu je dôležité, aby manažéri dôverovali svojim zamestnancom, ktorí už môžu byť rozptýlení z práce z domu (Ciňková 2022). Niektorí zamestnávatelia môžu mať obavy z efektívneho monitorovania výkonu zamestnancov, pretože nemajú žiadnu priamu kontrolu nad prácou svojich zamestnancov. Na tradičnom pracovisku je jednoduchšie sledovať pracovný čas a výsledky (Peterson 2021). Komunikácia na diaľku trvá dlhšie ako komunikácia tvárou v tvár v kancelárii, kde môžete takmer okamžite vyriešiť problém alebo úlohu.

### *1.2.3 Povinnosti zamestnávateľa pri práci z domu*

Okrem výhod a nevýhod práce z domu čakajú zamestnávateľov aj nové povinnosti. Aj keď pracovník pracuje z domu, zamestnávateľ má rovnaké povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia ako v prípade pracovníkov, ktorí sú prítomní na pracovisku. To znamená, že zamestnávateľ je zodpovedný za zabezpečenie dodržiavania pravidiel bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci z domu. V prípade dočasnej práce vo forme práce z dohodnutého miesta zamestnávateľ nezodpovedá za usporiadanie a stav pracoviska pracovníka. To znamená, že preto nie je povinný zabezpečiť, aby boli splnené ergonomické požiadavky na pracovisko, napr. poskytnutím stolov, stoličiek atď. vhodných na tento účel. Úraz, ku ktorému dôjde pri práci z domu, možno považovať za pracovný úraz, pretože nezáleží na tom, že zamestnanci pracujú z domu, musí sa s nimi zaobchádzať rovnako, ako keby boli na pracovisku (Kordošová 2020, str. 16). „V zákone č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov je v § 5 ustanovené, že zamestnávateľ je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pričom k všeobecným zásadám prevencie

*patri aj vylúčenie nebezpečenstva a z neho vyplývajúceho rizika, ako aj posudzovanie rizika, ktoré nemožno vylúčiť“ (Kordošová 2020, 16.str.).*

Pre zamestnancov pracujúcich z domu však platia pri posudzovaní nárokov na stravné rovnaké pravidlá ako pre zamestnancov pracujúcich na pracovisku zamestnávateľa. To znamená, že podľa § 152 Zákonníka práce sú zamestnávateľa povinní zabezpečiť svojim zamestnancom stravu aj vtedy, ak pracujú z domu (či už formou trvalého alebo dočasného home office, napríklad v súvislosti s koronavírusom), čo by bolo v súlade s požiadavkou priamo v zásadách správnej výživy na pracovisku alebo v jeho blízkosti. Nárok na stravovanie majú zamestnanci, ktorí pracujú v zmene dlhšej ako štyri hodiny. Ak zamestnancovi nie je zabezpečené teplé hlavné jedlo (vrátane vhodného nápoja), alebo ak zamestnancovi nie je zabezpečené jedlo pri výkone domácich prác, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na stravovanie finančný príspevok (stravné lístky alebo stravné karty). V rozpore s povahou vykonávaných domácich prác (§ 152 ods. 7) (Pohorelá 2021).

Zamestnávateľ musí poskytnúť náhradu mzdy za prvých 10 dní, ak sa pracovník, ktorý vykoná práce z domu, stane dočasne práceneschopným. Nárok na nemocenské má od jedenásteho dňa (Pohorelá 2021).

Prípade práce z domu musia zamestnávateľa poskytovať, inštalovať a pravidelne udržiavať technologické vybavenie a programy, ktoré zamestnanci potrebujú na úspešné dokončenie svojej práce. Zamestnanci majú tiež možnosť používať vlastné technologické nástroje. Zamestnanci musia byť informovaní o obmedzeniach ich používania a možných následkoch. V tomto prípade musia zamestnávateľa venovať zvýšenú pozornosť aj ochrane údajov spracúvaných a používaných pri práci z domu (Removčíková 2021).

#### *1.2.4 Výhody z pohľadu zamestnanca*

Pri práci z domu si zamestnanci viac-menej riadia pracovný čas sami, čo je jednou z najväčších výhod práce z domu. Ale povaha práce výrazne ovplyvňuje túto výhodu. Dá sa však povedať, že pracovníci môžu tráviť viac času so svojimi rodinami. Byť doma počas dňa môže byť veľkou pomocou aj v každodenných veciach. Napríklad, ak má niekto doma maloleté dieťa, môže s ním tráviť viac času; ak je dieťa choré a nechodí do škôlky alebo školy, rodič nemusí zabezpečovať dohľad alebo opatrovanie, pretože rodič je doma. Je pravda, že toto považujú za výhodu najmä rodičia. A to tiež ukazuje, že ľudia majú väčšiu flexibilitu pri zosúladovaní pracovného a súkromného života. Ako si ľudia organizujú svoj pracovný čas, závisí od každého jednotlivca. Každý z nás je iný a každý si organizuje svoj

čas podľa svojich osobných preferencií. Niektorí ľudia dávajú prednosť tomu, aby začali pracovať o hodinu skôr, zatiaľ čo iní začínajú neskoro večer, pretože im to viac vyhovuje, záleží od jednotlivca. Existujú zamestnania, kde zamestnávateľ stanoví časový limit, v rámci ktorého musí zamestnanec prácu vykonať. Tieto časové limity môžu byť stanovené na dennej, týždennej alebo mesačnej báze. Je to dôležité, pretože to prispieva k efektívnej práci, pravidelnosti na pracovisku a väčšej spokojnosti s prácou.

Jednou z výhod práce z domu, najmä pre pracovníkov žijúcich vo väčšej vzdialenosti, je jednoznačne úspora cestovných nákladov a času, čo je pre zamestnancov ešte dôležitejšie. To, že nemusíte ráno vstávať, nemusíte sa rozhodovať, čo si dnes oblečiete do práce, naháňať autobusy alebo sa vyhýbať dopravnej špičke, má na zamestnanca pozitívny vplyv, pretože stres, ktorý to spôsobuje, sa v jeho živote nevyskytuje. Čas strávený cestovaním sa dá využiť na veľa iných užitočných vecí a relax. Je to výhoda aj pre zamestnávateľov, ktorí sa nemusia obávať preplácania cestovných nákladov (Peterson 2021). Okrem toho môže znížiť environmentálnu stopu pracovníkov a zamestnávateľov tým, že zníži potrebu cestovať do práce, čím sa môžu znížiť aj emisie z dopravy.

### *1.2.5 Nevýhody z pohľadu zamestnanca*

Hoci sa môže zdať, že práca z domu ponúka väčšiu flexibilitu a lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, nie vždy je to tak. Udržať si sebadisciplínu, zosúladiť pracovný a osobný život a organizovať si denné priority je pri práci z domu náročnejšie. S prácou sa stretávame všade a rodinné okolnosti sťažujú hľadanie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Môže byť ťažké oddeliť pracovný čas od voľného času, čo môže viesť k stresu a napätiu (AKOBUK 2020). Je dôležité určiť čas, kedy sa môže zamestnanec plne venovať práci bez akejkoľvek inej činnosti. Pri mnohých typoch prác môžu zamestnanci približne určiť, koľko hodín budú pracovať. Problém však môže nastať, keď "voľnejší" pracovný čas môže byť vnímaný ako "zbytočný" čas odpočinku a zamestnanec môže napríklad v snahe maximalizovať svoju mzdu pracovať oveľa viac hodín, ako je pre neho a jeho duševné zdravie vhodné. Namiesto nočného odpočinku radšej "len odpisuje na dôležité e-maily", čo sa zrazu stane celonočnou rutinou. Nevýhodou práce z domu je, že zamestnanci často pracujú ďalšie neplatené nadčasy zo strachu, že si zamestnávateľ bude myslieť, že pracujú málo. Preto je dôležité, aby sa na pravidelných stretnutiach preberali detaily fungovania práce z domu (Peterson 2021). Dlhodobé vystavenie sa stresu a nadmernému pracovnému zaťaženiu môže viesť k vyhoreniu, ktorého

hlavnými príčinami sú aj spomínané nedostatočné hranice medzi pracovným a súkromným životom. Vyhorenie je stav emocionálneho, fyzického a duševného vyčerpania spôsobeného nadmerným a chronickým stresom. Nastáva vtedy, keď sa jednotlivec cíti preťažené, emocionálne vyčerpane a neschopný plniť neustále požiadavky. Keď stres pretrváva, začne strácať záujem a motiváciu. Vyhorenie znižuje produktivitu a odčerpáva energiu, zvyšuje pocity bezmocnosti a beznádeje. Nakoniec môžete mať pocit, že už nemáte čo dať. Negatívne účinky vyhorenia sa rozširujú do všetkých oblastiach v živote - vrátane rodiny, práce a spoločenského života (Melinda Smith, M.A., Jeanne Segal, Ph.D. and Lawrence Robinson 2024).

Práca z domu do značnej miery závisí od fungujúcich technológií. Komplikácie potom môžu zázračne odrezat' komunikáciu a samotnú prácu, a to ako pre jednotlivcov, tak aj pre celé tímy. Môže to byť banálny technický problém s počítačom alebo internetom, závažný problém s pracovným systémom alebo jednoducho neschopnosť jednotlivca pracovať s technológiou. Výsledok je však vždy rovnaký - komunikačné problémy, ktoré ovplyvňujú motivačný výkon. V mnohých prípadoch je dnes počítačová gramotnosť požiadavkou mnohých pracovných miest. Je pravda, že keď v kancelárii niečomu nerozumieme alebo nevieme vyriešiť na počítači, máme kolegov, ktorí nám pomôžu, ale doma sa môžeme spoľahnúť len na seba, ak nevieme vyriešiť nejaké triviálne problémy s technológiou. Naša práca bude na dlhší čas prerušená a na dlhú dobu sme stratili pojem o čase (Ciňková 2022).

Ďalšími nevýhodami sú nepochybne izolácia od kolegov a strata osobných a bližších vzťahov s nimi. Tým sa stráca aj možnosť konzultovať s nimi a prediskutovať prípadné problémy alebo komplikácie, ktoré sa môžu vyskytnúť. Pracovníci sú ochudobnení aj o príjemné kancelárske prostredie, v ktorom môžu kolegovia spontánne žartovať, zabávať sa alebo spoločne obedovať a vymieňať si novinky a zážitky z osobného života (Peterson 2022). Tým, že sú pracovníci sami doma a nemajú sa s kým rozprávať alebo byť v spoločnosti, sa pracovníci môžu cítiť osamelí, čo môže nepriaznivo ovplyvniť ich duševné zdravie a dokonca viesť až k depresii.

Práca z domu má okrem našej výkonnosti a životného štýlu veľký vplyv aj na naše fyzické zdravie. Predstava celodennej práce z postele sa môže znieť lákavo, ale neskôr sa určite prejaví nedostatok vhodného sedenia. Okrem bolestí krku, chrbta a pása môže dlhodobá práca z domu zvýšiť riziko celého radu ochorení, od vysokého krvného tlaku a vysokej hladiny cholesterolu až po srdcové choroby, mozgovú príhodu, niektoré druhy rakoviny a cukrovku. Ak chceme, aby bol náš každodenný život pohodlnejší, ergonomické

stoličky alebo dokonca sedacie lopty sú skvelou voľbou. Môžeme sa tiež častejšie sťažovať na bolesti hlavy, ktoré môžu byť spôsobené nesprávnym pohľadom na monitor, namáhaním krku alebo príliš dlhým pobytom pred obrazovkou. Posledná uvedená situácia môže spôsobiť suchosť očí, pálenie, únavu očí a začervenanie. Modré svetlo z obrazoviek môže vážne ovplyvniť kvalitu nášho spánku. Strava s nízkym obsahom vlákniny zvyšuje riziko obezity, čo z dlhodobého hľadiska môže viesť k ďalším vážnym zdravotným problémom, ako je zápcha a hemoroidy. Na prevenciu týchto ochorení sa odporúča jesť potraviny bohaté na vlákninu, piť dostatok tekutín a čo najviac cvičiť (Balogh 2022).

### **1.3 Vplyv COVID-19 na pracovné prostredie**

Pandémia COVID-19 spôsobila celosvetovú zdravotnú krízu, ktorá postihla milióny ľudí na celom svete. Ide o infekčnú chorobu spôsobenú koronavírusom SARS-CoV-2. Prvýkrát bol zistený u pacientov s ťažkým respiračným ochorením v čínskom meste Wu-chan v decembri 2019. COVID-19 postihuje najmä dýchací systém a v závažných prípadoch môže spôsobiť ťažký zápal pľúc a môže viesť až k smrti pacienta. Vírus sa šíri kvapôčkami sekrétov z kašľa, kýchania a rozprávania (Ciotti 2020). Rok 2020 bol pre nás dosť zlý. Celý rok sa niesol v znamení ničivého koronového vírusu, ktorý mnohým ľuďom obrátil život naruby. Niektorí prišli o prácu, iným sa znížil plat a nejedni z nich sa museli usadiť doma. Samozrejme, to posledné sa týkalo najmä kancelárskych pracovníkov, ale ani u nich to nebolo vždy pravidlom.

Keď sa objavil Covid-19, podniky museli nájsť rýchle riešenia, aby mohli pokračovať v práci. Pre niektorých bolo ťažké si zvyknúť na nový systém, ale najväčším problémom bolo, aby si naň zvykli zamestnanci. Vnútropodnikovú prácu nahradila práca z domu. Znamenalo to novú domácu kanceláriu, nový rozvrh, nový spôsob organizácie práce, ale aj online komunikáciu s kolegami a šéfmi. Domáci pracovníci si museli vytvoriť nový denný režim. Najťažšie to mali rodičia, keďže škola, škôlka a jasle boli zatvorené a deti boli celý deň doma. Bolo to pre nich dosť ťažké. Mnohí empatickí zamestnávateľia umožnili rodičom flexibilný pracovný čas, aby mohli venovať dostatok času vzdelávaniu a dohľadu nad dieťaťom. To im umožnilo prispôsobiť svoj pracovný čas napríklad školskému rozvrhu dieťaťa. Mladšie deti si vyžadovali väčší dohľad, čo bolo často uľahčené tým, že rodičia mali rôzny pracovný čas a mohli si rozdeliť úlohy starostlivosti o deti tak, aby každý z nich mohol vykonávať svoju prácu. Zamestnávateľia aj zamestnanci si uvedomovali, že prechod na nový systém nebude fungovať zo dňa na deň, ale pomaly si naň zvykali.

Ďalšou významnou zmenou na pracovisku počas pandémie bolo zavedenie nových bezpečnostných protokolov. Dodržiavanie fyzických vzdialeností na pracovisku je dôležitým kontrolným nástrojom na obmedzenie šírenia COVID-19 a zamestnávateľia museli prispôbiť svoje pracovné priestory tak, aby minimalizovali počet ľudí v miestnosti. Pre mnohých pracovníkov boli nevyhnutné aj osobné ochranné pomôcky, odevy na ochranu očí, hlavy, uší, rúk, dýchacieho systému, tela a nôh. Ak nebolo možné pracovať doma, museli sa prísne nosiť rúška a respirátory, aby sa zabránilo šíreniu vírusu. Tá však bola počas niekoľkohodinového nosenia zaťažujúca, dráždila mnohých ľudí a bránila nerušenému dýchaniu. COVID-19 si vyžiadala aj zmeny v čistení a dezinfekcii pracovísk: samozrejmosťou sa stali zmeny frekvencie, zmeny osobných ochranných prostriedkov, zmeny výrobkov a používanie elektrostatických sprejov. Keď sme vstúpili na pracovisko, prvá vec, ktorú sme urobili, bola dezinfekcia rúk a meranie teploty. Tieto opatrenia zahŕňali povinné očkovanie pracovníkov na určitých pracoviskách, kde dochádzalo k častejšiemu kontaktu, a teda aj k vyššiemu riziku nákazy. Povinné očkovanie by sa mohlo zaviesť napríklad pre zdravotníckych pracovníkov, pracovníkov v oblasti vzdelávania alebo napríklad pracovníkov v obchode. Pre udržanie bezpečnosti a zdravia pracovníkov boli tieto bezpečnostné protokoly dôležité, ale vyžadovali si aj značné množstvo plánovania a zdrojov zo strany spoločností.

Vďaka pandémie COVID-19 sa technologický pokrok stal rozšírenejším na celom svete. Práca na diaľku dokázala, že fyzická blízkosť nie je predpokladom spolupráce a produktivity. Pokrok v technológii uľahčil bezproblémovú komunikáciu a virtuálnu spoluprácu, čím rozšíril priepasť medzi vzdialenými členmi tímu. Tieto vylepšenia ponúkajú organizáciám vzrušujúce príležitosti na zlepšenie virtuálnej spolupráce, produktivity a zabezpečenia. Rýchle tempo technologického pokroku naďalej mení vzdialené pracovné prostredie. Inovácie ako umelá inteligencia, automatizácia a rozšírená realita prinášajú revolúciu v spôsobe, akým vzdialené tímy spolupracujú a pracujú. Organizácie využívajú tieto technológie na zefektívnenie procesov, zvýšenie produktivity a poskytovanie lepšej práce na diaľku. Keď sa posunieme do roku 2024 a neskôr, je dôležité, aby sa firmy prispôbili týmto novým trendom a technológiám. Vývojom nástrojov a technológií práce na diaľku môžu uvoľniť potenciál virtuálnej spolupráce a vytvoriť prosperujúcu kultúru práce na diaľku (Esoftskills.com, 2023).

Pandémia zmenila spôsob, akým pracujeme a trávime svoj čas. Veľkým trendom medzi spoločnosťami a zamestnancami bol tzv. hybridný model, čo znamená, že časť týždňa

sme pracovali z domu a druhú časť v kancelárii. V tomto prípade nie je potrebné mať pre každého zamestnanca vlastné pracovisko, ale počas práce vo firme sa môže využívať tzv. spoločný priestor, dostupný pre všetkých zamestnancov. Čo umožňuje spoločnosti znížiť fixné náklady a investovať do svojho rozvoja tieto prostriedky a ponúkať svojim zamestnancom viac výhod.

Zamestnanecké výhody podľa štúdie spoločnosti Accenture z roku 2021, ktorá sa uskutočnila v 11 krajinách sveta, 83 % respondentov považoval tento model práce za optimálny a súhlasí s tým, že je efektívny. Dá sa povedať, že tento model práce nefungoval na 100 % vo všetkých spoločnostiach, pretože v niektorých spoločnostiach bolo nevyhnutné chodiť každý deň do práce, pretože online by to nebolo také efektívne. Organizácie, ktoré vyžadovali fyzickú prítomnosť, museli zaviesť prísne bezpečnostné opatrenia. Medzi tieto opatrenia patrili fyzický odstup, používanie ochranných prostriedkov, pravidelná dezinfekcia a zdravotné kontroly. V niektorých spoločnostiach je hybridný model mimoriadne účinný. Pozrite sa na štúdiu, ktorú v roku 2015 uverejnili výskumníci Stanford Graduate School of Business o produktivite zamestnancov pracujúcich z domu v čínskej spoločnosti. Táto štúdia dokázala, že zamestnanci pracujúci z domu boli o 13 % produktívnejší ako ich kolegovia pracujúci v kancelárii. Kým pracovníci v kanceláriách mali možnosť preukázať svoje schopnosti vyšším manažérom a vybudovať si s nimi dobré vzťahy, pracovníci z domu takúto možnosť nemali. V dôsledku toho, hoci boli produktívnejší, boli povýšení na vyššiu pozíciu o 50% menej (Kain 2021).

## **1.4 Vplyv práce z domu na produktivitu zamestnancov**

Ďalšia časť práce sa zaoberá produktivitou a následne tým, aký vplyv môže mať práca z domu na produktivitu zamestnancov a do akej miery ju ovplyvňuje.

### *1.4.1 Vymedzenie pojmu produktivita zamestnancov*

Podľa Cleara produktivita je meradlom toho, ako efektívne človek vykonáva úlohy. Pod pojmom produktivita si často myslíme, že každý deň urobíme viac. Omyl. Produktivita znamená robiť dôležité veci dôsledne. Bez ohľadu na to, čo robíte, je len pár vecí, na ktorých skutočne záleží. Byť produktívny znamená udržiavať stabilnú priemernú rýchlosť pri niekoľkých veciach, a nie udržiavať maximálnu rýchlosť pri všetkom (Clear 2020). Pojem produktivita súvisí s dostupnými zdrojmi a dosiahnutými výsledkami. Produktivita

jednotlivca, skupiny alebo organizácie je miera využitia zdrojov na dosiahnutie stanovených cieľov.

Simplilearn, zahraničná webová stránka, ktorá sa špecializuje na poskytovanie certifikačných kurzov po celom svete, definuje produktivitu ako mieru, do akej človek vykonáva úlohy efektívne. Môže sa tiež definovať ako miera, ktorou spoločnosť alebo krajina vyrába tovary a služby (výstup), zvyčajne merané množstvom vstupov (práce, kapitálu, energie alebo iných zdrojov) použitých na výrobu týchto tovarov a služieb (Simplilearn, 2023).

#### *1.4.2 Vzájomný vzťah medzi prácou z domu a produktivitu zamestnancov*

Odpoveď na otázku, či práca z domu ovplyvní produktivitu zamestnancov, je zrejماً. Menej jednoznačná je však odpoveď na otázku, či ide o pozitívny alebo negatívny vplyv.

V súčasnosti je práca z domu čoraz populárnejšia. Pandémia Covid-19 tento proces urýchlila a veľkú časť pracovnej sily prinútila na prechod, aspoň dočasne, na túto formu práce. Aj keď nie všetky tieto zmeny sa stali trvalými, určite priniesli rozdiel. Napríklad mení organizáciu a riadenie pracovnej sily podniku. Menej sa však vie o zásadnejších dôsledkoch vrátane vplyvu na produktivitu pracovníkov. Kľúčom k rastu a úspechu každej organizácie je produktivita zamestnancov. To však ovplyvňuje mnoho faktorov vrátane osobných, organizačných a externých faktorov. Nasledujúca časť rozoberá tieto faktory a ich vplyv na produktivitu zamestnancov.

#### *1.4.3 Faktory ovplyvňujúce produktivitu*

V skratke vzťah medzi prácou z domu a produktivitou je veľmi zložitý, a závisí od mnohých faktorov, pôsobiacich na rôznych úrovniach. Efektívnosť a konečný výsledok pracovného postupu nezávisí len od zručností zamestnancov. Pokiaľ sú zabezpečené vhodné pracovné podmienky, s tým sa bude zvyšovať aj produktivita. Na to, aby bola práca z domu úspešná, je veľmi dôležité zohľadniť aj osobné potreby. Pracovné prostredie, školenia, možnosti kariérneho rozvoja, technológia, zdravie, motivácia, zvýšená zodpovednosť a manažérske zručnosti, a mnohé ďalšie faktory tiež ovplyvňujú produktivitu (Simplilearn, 2023).

Jedným z takých faktorov, ktoré nás ovplyvňujú, sú kancelárske prvky. Dobré pracovné prostredie a pohodlie zamestnancov sú kľúčom k produktivite. Ergonomické pracovisko, správne osvetlenie a dostatočné vetranie môžu prispieť k vyššej produktivite.

Kvalita svetla, jeho odraz či intenzita v priestore priamo ovplyvňuje, ako efektívne pracujeme. Nadmerný hluk v pracovnom prostredí vedie k vyššej chybovosti a teplo tiež ovplyvňuje obrat v produktívnejšom prostredí (Worklife.sk 2023). Pri práci v slabo osvetlenom prostredí s veľkým hlukom v pozadí je pre každého ťažké sústrediť sa. Zamestnávateelia musia posúdiť pracovisko, aby zistili, či poskytuje dostatočný komfort na to, aby ich vlastní pracovníci boli motivovaní a inšpirovaní k práci.

Organizačné faktory, ako napríklad štýl riadenia, a možnosti odbornej prípravy, môžu mať významný vplyv na produktivitu. Napríklad štýly riadenia môžu ovplyvniť motiváciu zamestnancov, čo následne ovplyvňuje úroveň ich produktivity (Pal, 2023). Motivácia zamestnancov je rozhodujúcim faktorom úspechu každej organizácie. Je to hnacia sila, ktorá určuje, koľko úsilia robotníci vynakladajú na svoju prácu a ako sú odhodlaní dosahovať organizačné ciele. *„Zamestnanci, ktorí nie sú dostatočne motivovaní, nejavia záujem o rozvoj a rast spoločnosti. Naopak, dobre motivovaní zamestnanci považujú ciele spoločnosti za vlastné, a preto sa maximálne snažia o ich naplnenie.“* (Matušovičová, 2022, str. 87). Ako Jane Ng spomínala: *„Motivácia zamestnancov je kľúčová pre úspech každej organizácie. Motivovaná pracovná sila pomáha zvyšovať produktivitu, spokojnosť s prácou a udržanie zamestnancov“* (Jane Ng, 2023).

Školenia a možnosti kariérneho rastu sú nevyhnutné pre úspech zamestnancov a dosiahnutie lepších výsledkov spoločností. Pre zamestnancov, ktorí nemajú zručnosti a vedomosti potrebné na efektívne a bezproblémové vykonávanie svojej práce, je však nevyhnutné školenie. Ak sú zamestnanci vyškolení na najnovšie technológie a techniky, môžu svoje úlohy vykonávať efektívnejšie a účinnejšie. Napríklad pracovníci, ktorí sú vyškolení na používanie nového softvéru, môžu dokončiť úlohy za kratší čas a s menším počtom chýb ako zamestnanci, ktorí nie sú vyškolení na používanie nového softvéru. To nás okamžite vedie k záveru, že aj rozvoj moderných technológií má vplyv na produktivitu, uľahčuje ľuďom prácu a vedie k lepším výsledkom.

## 2 Cieľ práce

Hlavným cieľom bakalárskej práce je lepšie pochopiť koncept práce z domu a analyzovať vplyv tejto formy práce na produktivitu zamestnancov vo vybranej spoločnosti.

Na dosiahnutie hlavného cieľa je nevyhnutné si stanoviť jednotlivé čiastkové ciele. V práci sme definovali nasledujúce čiastkové ciele:

- literárna rešerš súčasného stavu problematiky,
- objasniť výhody a nevýhody práce z domu,
- výber správnej metodiky práce a metód skúmania,
- návrhy a odporúčania pre zvýšenie úrovne motivácie a produktivity zamestnancov

Riešením čiastkových cieľov chceme navrhnúť spôsoby, ako môžu manažéri spoločností naplno využiť výhody práce z domu a zvýšiť motiváciu a produktivitu zamestnancov. Chceme, aby ľudia vnímali skutočnosť, že môžu pracovať z domu, ako výhodu. Ak si uvedomia výhody práce z domu, budú viac motivovaní a ich produktivita sa nezníži, naopak, budú vykazovať vyššiu produktivitu. Lepšie výsledky v spoločnosti vedú k uznaniu zamestnancov a ďalším odmenám. Dúfame, že táto práca bude pre podniky užitočná aj v budúcnosti.

### 3 Metodika práce a metódy skúmania

Úlohou tejto kapitoly je popísať charakteristiku výskumných metód použitých pri vypracovaní praktickej časti bakalárskej práce.

#### 3.1 Charakteristika objektu skúmania

Hlavným predmetom výskumu je spoločnosť DHL Freight Slovakia, s. r. o. Spoločnosť DHL má viacero divízií, jedna z nich je firma: DHL Freight Slovakia, s.r.o. Podnik pôsobí na Slovenskom trhu viac ako 30 rokov s portfóliom medzinárodnej dopravy. Do roku 2020 patril pod divíziou DHL Express (Slovakia), spol. s. r. o. Na začiatku je potrebné si vyjasniť 2 pojmy, ktoré sa v praxi často používajú nesprávne. Táto spoločnosť je špedičná a nie dopravná spoločnosť. Úlohou špeditérov je, aby zabezpečili prepravu pre zákazníkov firmy, pomocou zazmluvnených dopravných spoločností. Dopravné spoločnosti zabezpečujú kamióny a šoférov. V nasledujúcej tabuľke nájdete prehľad základných informácií o spoločnosti.

**Tabuľka č. 1:** Základné informácie o spoločnosti

| Základné informácie o spoločnosti |  |
|-----------------------------------|--|
| Názov spoločnosti                 | DHL Freight Slovakia, s. r. o.           |
| Právna forma                      | spoločnosť s ručením obmedzeným          |
| Vznik spoločnosti                 | 09. 10. 2020                             |
| Sídlo spoločnosti                 | Galvániho 17/B 821 04 Bratislava         |
| Počet zamestnancov                | 100-149                                  |
| SK NACE                           | 52290 Ostatné pomocné činnosti v doprave |

*Zdroj: vlastné spracovanie z Finstatu*

Táto spoločnosť bola vhodná na to, aby sme naplnili hlavný cieľ bakalárskej práce. Počas obdobia pandémie Covid-19 mali všetci zamestnanci umožnenú prácu z domu, do konca mali aj príkaz od vedenia a do práce chodili striedavo. V súčasnosti majú nárok na prácu z domu iba určení zamestnanci (manažéri spoločnosti), táto možnosť im je pridelená ako benefit (maximálne však 2x do týždňa). V blízkej budúcnosti táto výhoda bude zavedená aj pre širší okruh zamestnancov.

### 3.2 Pracovné postupy a spôsob získavania údajov

Na správne vypracovanie tejto bakalárskej práce sa najprv museli vybrať vhodné pracovné metódy a postupy, ktoré pomohli uspieť. Záverečnú prácu by sme mohli rozdeliť na dve časti, a to na teoretickú časť a praktickú časť. Prvým krokom bolo nájsť správne množstvo kvalitných a relevantných zdrojov súvisiacich s touto témou na vypracovanie teoretickej časti. Čerpali sme nielen z domácich, ale aj zahraničných publikácií, aby sme sa mohli hlbšie venovať téme. Našťastie sme našli veľmi veľké množstvo zdrojov, a to najmä vďaka tomu, že práca z domu je aktuálnou témou, najmä kvôli pandémie Covid-19. Tieto zdroje poskytli komplexný obraz o samotnej práci z domu.

Po teoretickej časti sme formulovali hlavný cieľ tejto práce a uviedli sme aj čiastkové ciele. V tretej časti bola bližšie popísaná metodika práce a metódy skúmania. V praktickej časti bol základom nášho výskumu kvantitatívny prieskum, ktorý bol realizovaný pomocou dotazníka.

Pred prípravou samotného dotazníka sme stanovili niekoľko výskumných otázok, na základe ktorých sme neskôr vypracovali otázky pre našich respondentov do dotazníka. Výskumné otázky by nám mali pomôcť dosiahnuť naše stanovené ciele a sú odrazovým mostíkom pri hľadaní riešení z hľadiska zvyšovania produktivity a motivácie vo vybranom podniku. Chceli sme získať odpovede na nasledujúce výskumné otázky:

- **VO 1: Aká forma práce je pre zamestnancov najvhodnejšia?**
- **VO 2: Uprednostňujú zamestnanci komunikovať so svojimi kolegami skôr osobne alebo elektronicky?**
- **VO 3: Preferujú zamestnanci prácu z domu najmä kvôli tomu, že je menej stresujúca?**

Na základe odpovedí na otázky sme vypracovali odporúčania a návrhy, ktoré by mohli byť užitočné pre zvýšenie produktivity zamestnancov v budúcnosti, a to nielen vo vybranej spoločnosti, ale aj v spoločnosti, kde je to potrebné. Tieto otázky boli väčšinou zamerané na to, ako zamestnanci vnímali alebo vnímajú prácu z domu a ako ľahko sa prispôbili tejto novinke. Pomohli nám tiež zistiť, či mali nejaké ťažkosti a ako by podľa nich pomohli zlepšiť danú problematiku.

Potom prišiel čas na rôzne otázky týkajúce sa práce z domu prostredníctvom platformy Microsoft Forms. Po zostavení dotazníka sme ho s pomocou generálneho riaditeľa elektronicky zaslali respondentom vo vybranej spoločnosti. Dotazník bol úplne anonymný

a vyplnilo ho celkom 103 respondentov. V krátkom čase respondenti vyplnili náš dotazník, ktorý bol následne vyhodnotený. Potrebné informácie o spoločnosti som mala možnosť získať od samotného generálneho riaditeľa, ktorý bol veľmi ústretový.

### 3.3 Použité metódy vyhodnotenia a interpretácie výsledkov

Na vypracovanie úspešnej bakalárskej práce boli použité tieto metódy: abstrakcia, analýza, syntéza a dopytovanie. V nasledujúcich riadkoch je vysvetlené, čo presne tieto metódy predstavujú.

- **Abstrakcia** – proces oddeľovania relevantných a nepodstatných údajov, zvýrazňovanie relevantných informácií, a ignorovanie nepodstatných údajov
- **Analýza** – využitá na zber informácií a poznatkov v teoretickej časti
- **Syntéza** – keď sa niekoľko jednoduchých častí práce spojí do jedného celku
- **Dopytovanie** – získavanie informácií na kvantitatívny prieskum pomocou štandardizovaného dotazníka

Na dosiahnutie vopred stanovených cieľov bolo najprv potrebné teoreticky preskúmať a pochopiť základné pojmy s prácou z domu. Pomocou abstrakcie sme dokázali oddeliť relevantné a irelevantné údaje, a pracovať len s relevantnými informáciami. Informácie boli zozbierané prostredníctvom analýzy z verejne dostupných knižných a internetových zdrojov tuzemského, ale aj zahraničného pôvodu. Pomocou syntézy sa nám podarilo spojiť množstvo jednoduchých častí do jedného celku.

Praktická časť bola zameraná na problematiku produktivitu zamestnancov počas práce z domu. Tu sme poukázali na to ako súvisí produktivita zamestnancov s prácou z domu a ako ich ovplyvňuje. Kvantitatívny prieskum bol súčasťou praktickej časti, ktorý sme realizovali elektronicky pomocou metódy dopytovania.

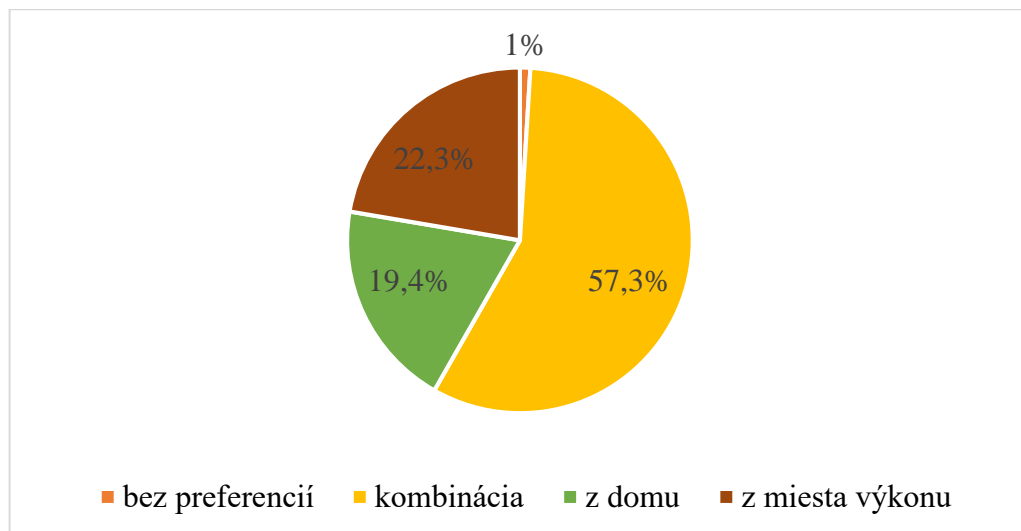
Na záver sme navrhli odporúčania a návrhy v problematike.

## 4 Výsledky práce

V štvrtej kapitole sú interpretované výsledky nášho výskumu, ktorý sa uskutočnil formou dotazníka a výsledky boli získané z odpovedí respondentov. Výskumu sa zúčastnilo 103 respondentov z nami vybranej spoločnosti DHL Freight Slovakia, s. r. o., ktorí mali možnosť odpovedať na 22 povinných a 4 nepovinné otázky. Otázky, ktoré sme položili, sme rozdelili do 6 skupín, ktoré boli v dotazníku uvedené v nasledujúcom poradí: všeobecné skúsenosti a preferencie zamestnancov, produktivita a výzvy, tímová interakcia a komunikácia, pohoda a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, tímová dynamika a spolupráca a v závere sme sa dopytovali na základné informácie o respondentoch.

Prvá otázka v prvej skupine otázok nášho prieskumu sa respondentov pýtala na to, či uprednostňujú prácu z domu, prácu z miesta výkonu, kombináciu oboch alebo bez preferencií. Viac ako polovica našich respondentov, presnejšie 59 (57,3%), uprednostňuje kombináciu oboch foriem práce, 23 (22,3%) preferuje prácu z miesta výkonu a 20 (19,4%) preferuje prácu z domu. Iba 1 respondent (1%) je bez preferencií.

**Graf č. 1:** Uprednostňujete prácu z domu, z miesta výkonu práce alebo kombináciu oboch?

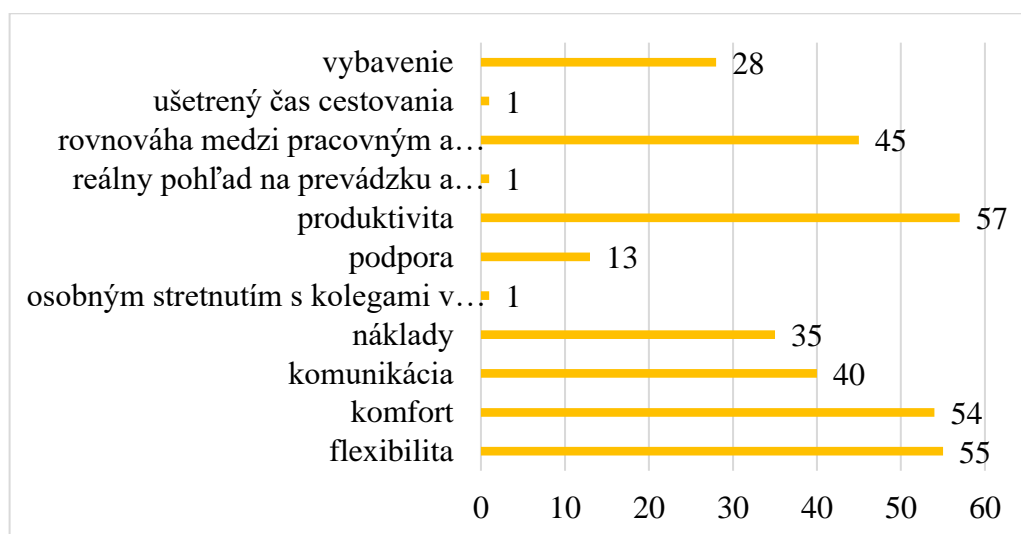


*Zdroj: vlastné spracovanie*

Druhá otázka nášho dotazníka bola zameraná na zistenie toho, aké faktory prispievajú k tomu, že naši respondenti uprednostňujú prácu z domu alebo v kancelárii. Na túto otázku mohli označiť viac ako jednu odpoveď. Uviedli sme 8 možností, ale v rámci možnosti „Iné“ mohli formulovať vlastnú odpoveď. Ako môžete vidieť z grafu, vysoké čísla

zaznamenala možnosť faktory flexibilitu (53,4%), produktivitu (55,3%) a komfort (52,4%). Veľmi obľúbená je aj možnosť rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ktorú si vybralo 43,7% respondentov. 40 ďalších respondentov uviedlo ako ovplyvňujúci faktor komunikáciu, 35 respondentov označilo náklady a 28 označilo vybavenie ako ovplyvňujúci faktor. Iba 13 respondentov si vybralo možnosť podpory. Len 3 respondenti si vybrali možnosť „Iné“, ich odpovede sú nasledovné: ušetrný čas cestovania, reálny pohľad na prevádzku a stav v sklade a osobným stretnutím s kolegami v rámci firmy vyriešiť otázky/problémy rýchlejšie ako každému telefonovať.

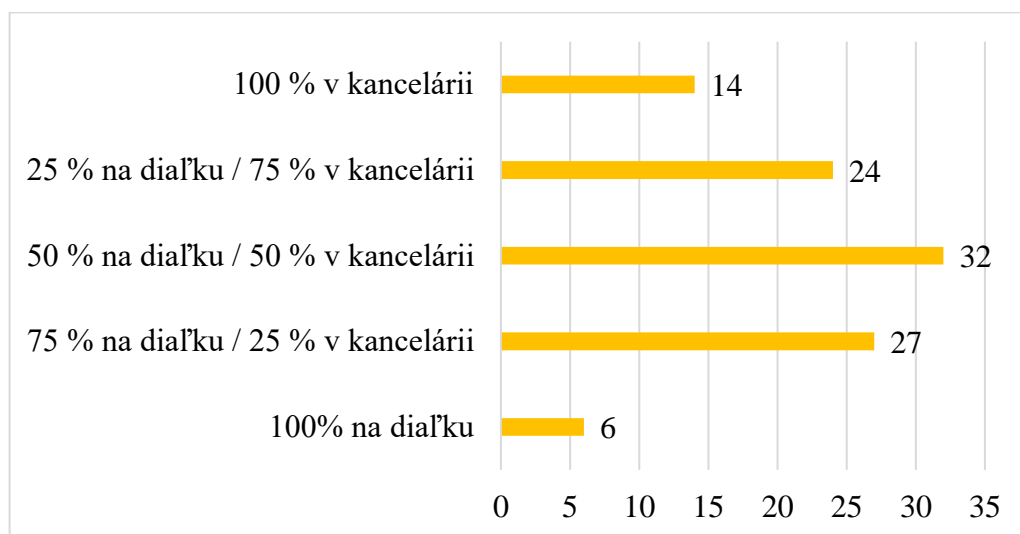
**Graf č. 2:** Aké faktory prispievajú k tomu, že uprednostňujete prácu z domu alebo v kancelárii?



*Zdroj: vlastné spracovanie*

Graf č. 3 zobrazuje odpovede na tretiu otázku nášho dotazníka. V tejto otázke sme sa pýtali, koľko dní by zamestnanec spoločnosti najradšej pracoval na diaľku, t. j. z domu. Ako ukazujú odpovede, ľudia uprednostňujú zlatú strednú cestu, keďže pre väčšinu, 32 zo 103 ľudí, by bolo ideálne, keby polovicu pracovného času trávili doma a zvyšných 50 % v kancelárii. V tejto otázke sa ukázalo, že práca z domu je populárnejšia, pričom 27 ľudí uprednostňuje prácu z domu v 75 % a zvyšných 25 % z pracoviska. 24 ľudí si myslí opak, že by radšej pracovali v kancelárii v 75 % prípadov. Medzi týmito dvoma koncovými bodmi je jasný rozdiel, zatiaľ čo 6 ľudí by pracovalo 100 % svojho času z domu, viac ako dvojnásobok, 14 respondentov uviedlo, že by chceli tráviť 100 % svojho času v kancelárii.

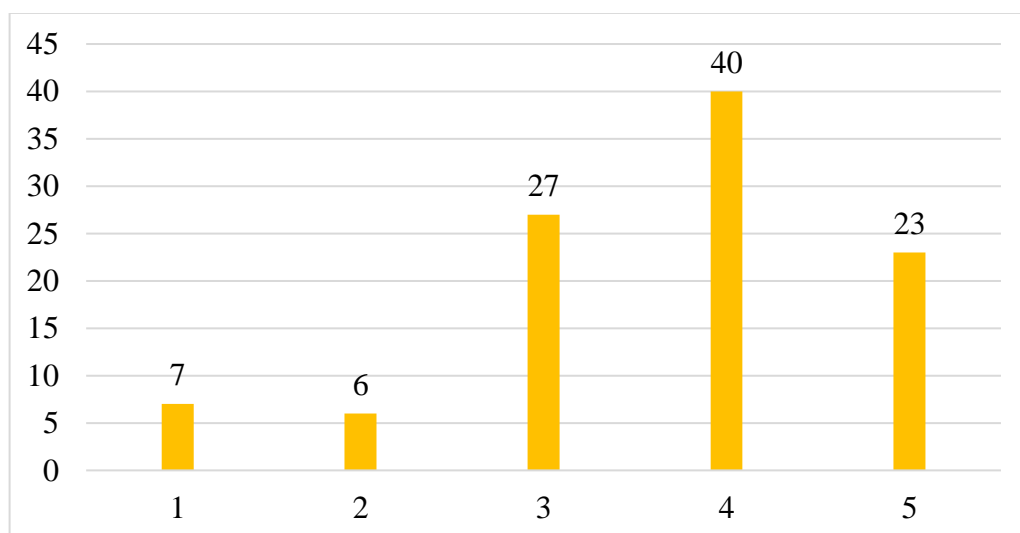
**Graf č. 3:** Koľko dní v týždni by vám vyhovovalo pracovať na diaľku/z domu?



*Zdroj: vlastné spracovanie*

V ďalšej otázke mali respondenti ohodnotiť svoje celkové skúsenosti s prácou z domu na stupnici od 1 do 5, pričom 1 znamenala veľmi slabú a 5 výbornú. Väčšina respondentov, 40 zo 103, ohodnotila svoje celkové skúsenosti známkou 4, čo je v pozitívnom pásme, 27 označilo známkou 3, čo je neutrálna odpoveď, a iba 6 respondentov označilo na stupnici známkou 2, čo je v negatívnom pásme. Bohužiaľ, 7 ľudí malo s prácou z domu veľmi slabé skúsenosti, ale 23 z nich malo výborné skúsenosti. Celkovo môžeme povedať, že dobrých skúseností je viac ako zlých, ako ukazuje aj Graf č. 4.

**Graf č. 4:** Ohodnoťte svoje celkové skúsenosti s prácou z domu.

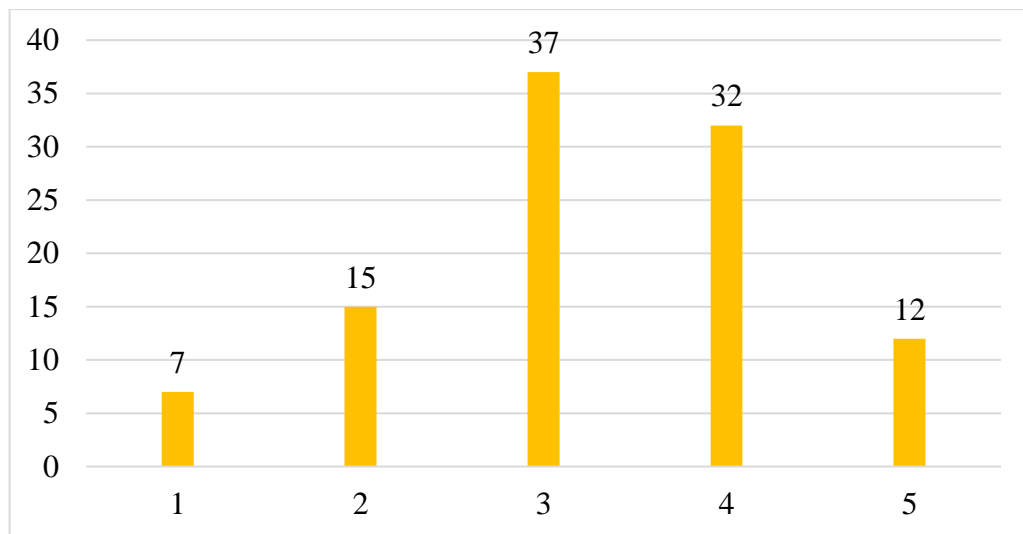


*Zdroj: vlastné spracovanie*

Ďalšia otázka už bola súčasťou druhej skupiny otázok o produktivite a výzvach. Na tento účel sme sa našich respondentov pýtali, ako produktívne sa cítia pri práci z domu v

porovnaní s prácou z miesta výkonu. Respondenti boli požiadaní, aby svoju odpoveď uviedli na škále s číslami od 1 do 5, pričom 1 znamenala, že sa cítili oveľa menej produktívni, a 5 znamenalo, že sa cítili oveľa produktívnejší. Ako je vidieť z grafu č. 5, najviac odpovedí (37) sme dostali na číslo 3, ktoré možno zaznamenať ako neutrálnu odpoveď. Číslo 4 označilo 32 respondentov, ktorí sa prikláňajú k produktívnej strane, a počet respondentov, ktorí sa cítia oveľa produktívnejší pri práci z domu, je 12. 15 respondentov označilo číslo 2, ktoré sa prikláňa k menej produktívnej strane, a počet tých, ktorí sa cítia byť oveľa menej produktívni pri práci z domu, je 7.

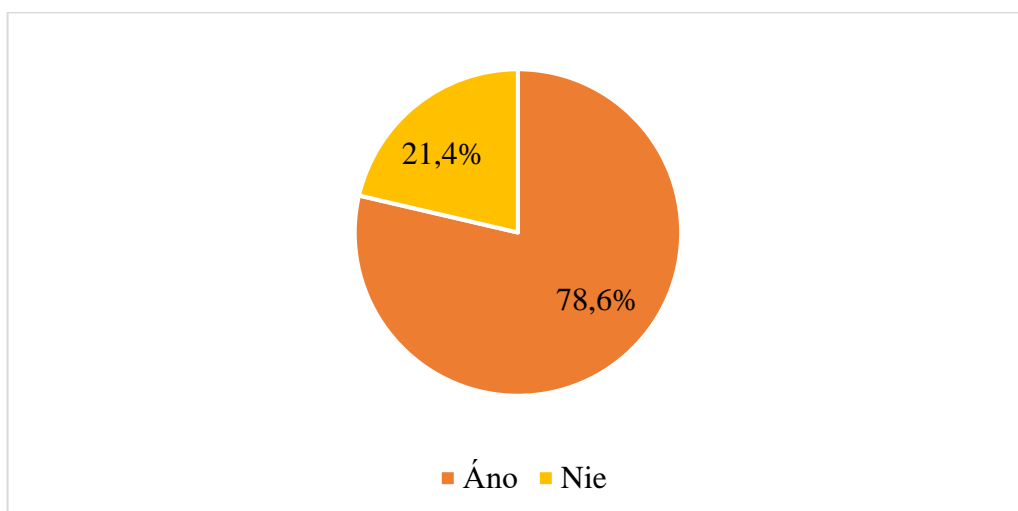
**Graf č. 5:** Ako produktívne sa cítite pri práci z domu v porovnaní s prácou z miesta výkonu?



*Zdroj: vlastné spracovanie*

Ďalšia otázka bola zameraná na ťažkosti. Je zrejmé, že tí, ktorí začali pracovať z domu, mali na začiatku určité ťažkosti. V našom výskume sme sa na to respondentov pýtali. V prvom rade sme chceli vedieť, koľko ľudí sa stretlo s prekážkami. Odpoveď bola veľmi jednoznačná, 78,6% respondentov odpovedalo áno, teda 81 zo 103. Zvyšných 22 ľudí, teda 21,4% uviedlo, že nemajú žiadne ťažkosti.

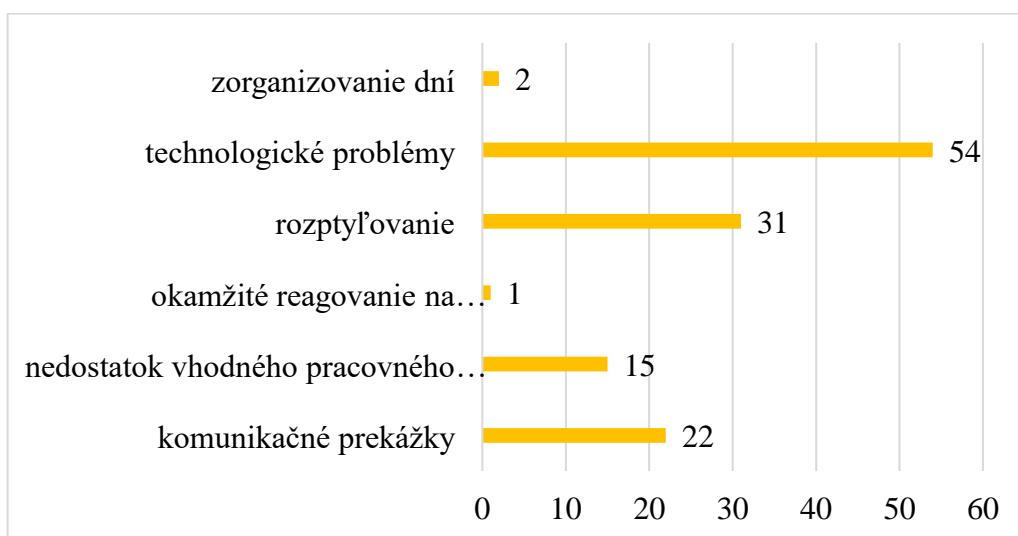
**Graf č. 6:** Stretli ste sa pri práci z domu s ťažkosťami?



*Zdroj: vlastné spracovanie*

Ďalšia otázka bola určená tým, ktorí predtým odpovedali áno. Mali uviesť, s akými ťažkosťami sa stretli. Boli uvedené 4 možné odpovede, ktoré boli: technologické problémy, nedostatok vhodného pracovného priestoru, rozptyľovanie a komunikačné prekážky. Ako vidíte, najväčším problémom boli technologické problémy. Túto možnosť si vybralo 54 ľudí, nasledovalo rozptyľovanie, ktoré je, žiaľ, tiež častým problémom pri práci na diaľku, ako si myslí 31 respondentov. Komunikačné problémy uviedlo 22 respondentov, nedostatok vhodného pracovného priestoru 15 respondentov. Ako posledná možnosť „Iné“ bola možnosť označiť vlastnú odpoveď, na ktorú prišli 3 odpovede. 2 respondenti mali problémy s organizáciou svojich dní, zvyšná 1 osoba uviedla, že pri práci z domu nie je možné okamžite reagovať na operatívny problém, ktorý vyžaduje osobný kontakt.

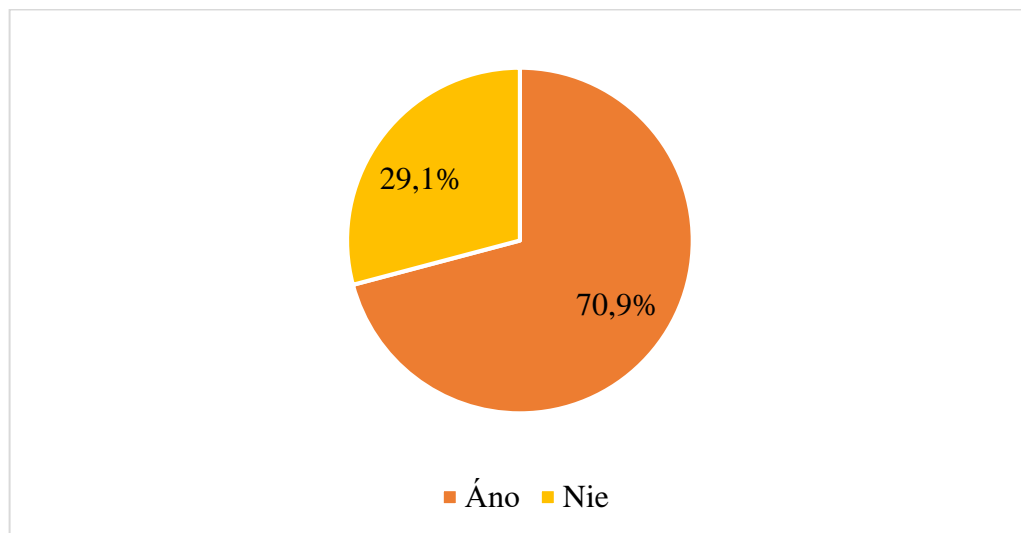
**Graf č. 7:** Špecifikovať ťažkosti



*Zdroj: vlastné spracovanie*

V ôsmej otázke mali respondenti odpovedať, či majú pocit, že majú k dispozícii potrebné zdroje a nástroje na to, aby mohli efektívne vykonávať svoju prácu. 73 respondentov (70,9%) sa domnievalo, že áno, majú všetky potrebné nástroje, zatiaľ čo zvyšných 30 (29,1%) nie.

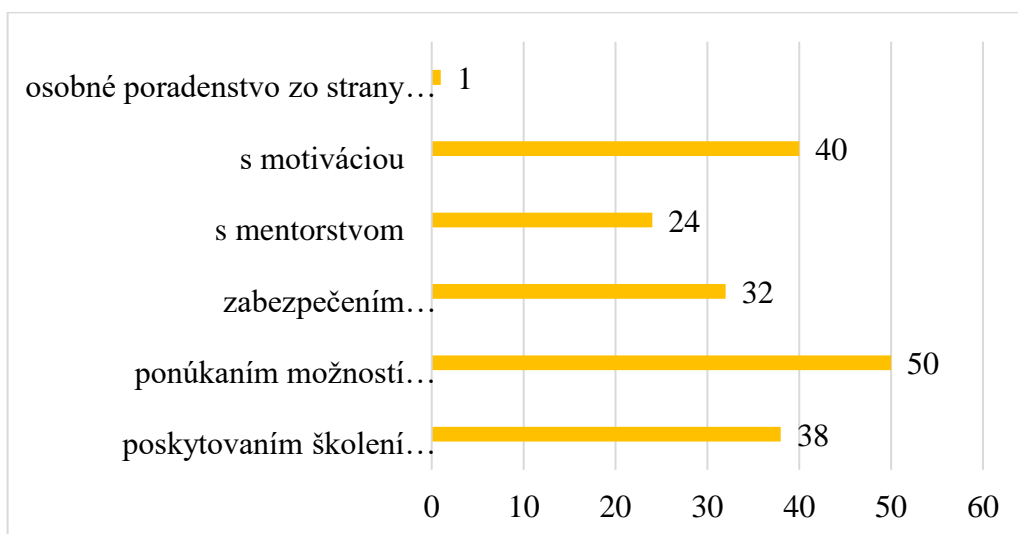
**Graf č. 8:** Máte pocit, že máte k dispozícii potrebné zdroje a nástroje na efektívnu prácu z domu?



*Zdroj: vlastné spracovanie*

Zamestnávateľ musí poskytnúť zamestnancovi primeranú podporu, najmä ak si túto formu práce nezvolil z vlastnej vôle. Deviata otázka sa zaoberá spôsobmi, akými môžu zamestnávatelia podporovať zamestnancov v ich práci a pomáhať im prekonávať prekážky, ktoré sa vyskytnú. V tomto políčku mohli zaškrtnúť viac ako jednu možnosť, ale mohli uviesť aj vlastnú odpoveď, ak sa domnievali, že existujú aj iné spôsoby, ako by zamestnávateľ mohol zamestnanca podporiť. Najviac respondentov, presnejšie 50, si myslí, že ponuka flexibilného pracovného času by mohla byť vhodným spôsobom, ako zamestnávatelia môžu podporiť svojich zamestnancov. Motivácia (40) a poskytovaním školení a rozvojových programov (38) by podľa mnohých mohli byť tiež dobrým spôsobom. Možnosť zabezpečenia pravidelného poradenstva uviedlo 32 respondentov a mentorstvo 24. Vlastná odpoveď bola len jedna. Tento respondent si myslí, že osobné poradenstvo zo strany zamestnávateľa môže byť pre zamestnanca podporou.

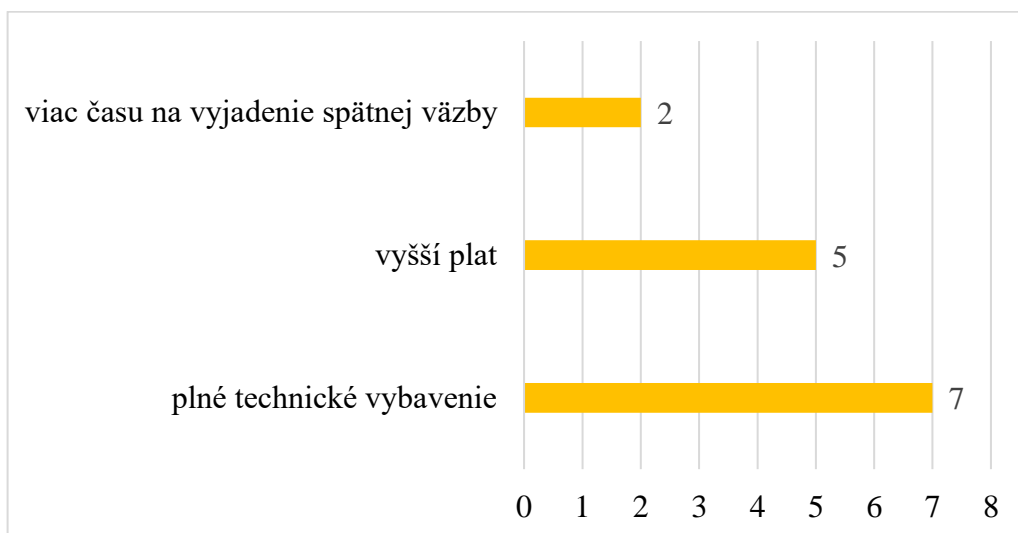
**Graf č. 9:** Akým spôsobom zamestnávateľ podporuje zamestnanca v prekonávaní prekážok?



*Zdroj: vlastné spracovanie*

Ďalšia otázka nebola povinná, a preto na ňu neprišlo veľa odpovedí, len 14. Respondentov sme sa pýtali, aké zlepšenia by podľa nich zlepšili ich skúsenosti s prácou z domu. Neboli tu žiadne možnosti odpovedí, preto som doručené odpovede rozdelila do troch skupín. Tieto tri skupiny sú nasledujúce: poskytovanie plného technického vybavenia, vyšší plat a viac času na vyjadrenie spätnej väzby na online poradách.

**Graf č.10:** Aké zlepšenia alebo dodatočná podpora by zlepšili Vaše skúsenosti s prácou z domu?

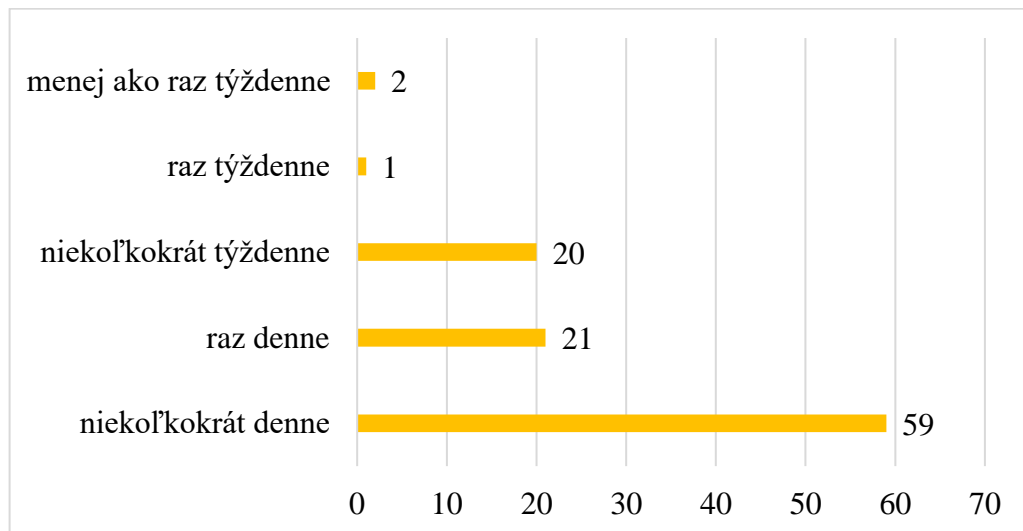


*Zdroj: vlastné spracovanie*

Tretia skupina otázok sa týkala tímových interakcií a komunikácie. Je zrejmé, že ak robíme svoju prácu z miesta výkonu, komunikujeme so svojimi kolegami, ale pri práci z domu je to otázne. Akokoľvek sú pozitívne aspekty práce z domu, bohužiaľ vznikajú

komunikačné problémy. Preto sme sa pýtali, ako často kolegovia medzi sebou komunikujú, keď pracujú z domu. Domnievame sa, že na zamestnancov nemá veľký vplyv, odkiaľ pracujú, keďže viac ako polovica odpovedí, presnejšie 59 respondentov, ukazuje, že medzi sebou komunikujú niekoľkokrát denne. 21 respondentov komunikuje s kolegami raz denne a 20 niekoľkokrát týždenne. Len jedna osoba komunikuje so svojimi kolegami raz týždenne a 2 respondenti komunikujú menej ako raz týždenne.

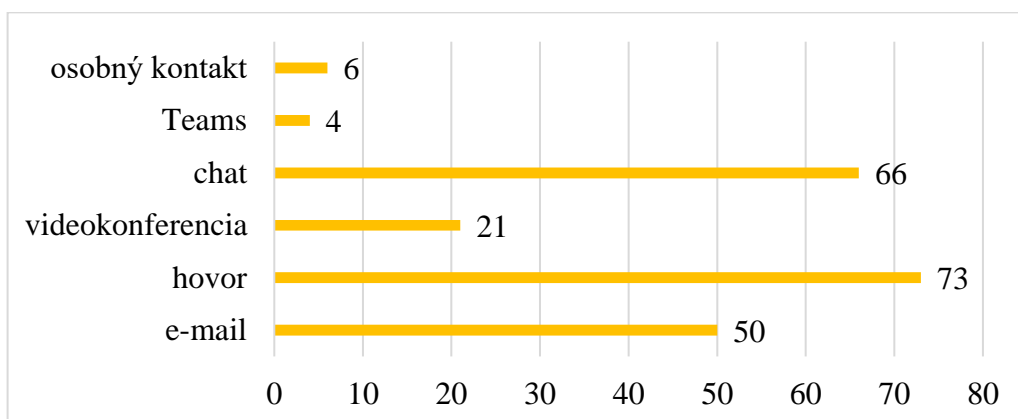
**Graf č. 11:** Ako často komunikujete so svojimi kolegami?



*Zdroj: vlastné spracovanie*

V nadväznosti na jedenástu otázku sme ďalej pokračovali v téme komunikácie. Nasledujúcu otázku sme zamerali na spôsoby komunikácie. Aj tu sme zahrnuli aj možnosti odpovedí, ako sú e-mail, hovor, chat a videokonferencia. Respondenti však mali možnosť uviesť aj vlastnú odpoveď v rámci možnosti "Iné". Keďže respondentom sme umožnili označiť viacero odpovedí, vzniklo pomerne jasné pole. Najpreferovanejšou možnosťou, presnejšie 77, je hovor, po ktorom nasleduje chat, ktorý je neprekvapivo preferovanou formou komunikácie pre 66 ľudí. 50 ľudí uprednostňuje vybavovanie vecí prostredníctvom e-mailu a videokonferencie využíva len 21 ľudí. V rámci vlastnej odpovede boli len 2 možnosti, a to osobný kontakt a Teams, ktoré by som zaradila na rovnaké miesto ako videokonferencie. Osobný kontakt využíva 6 ľudí a Teams 4 ľudia.

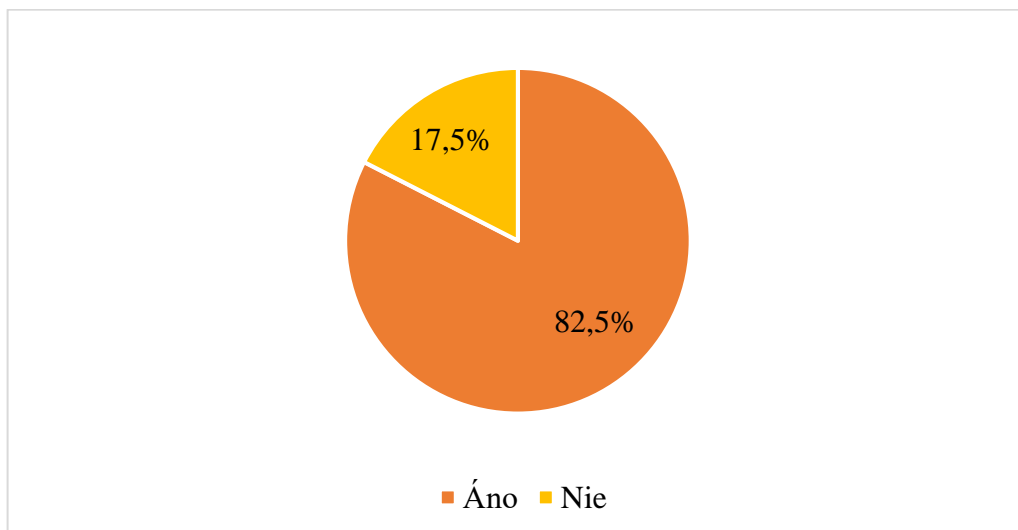
**Graf č. 12:** Ako komunikujete so svojimi kolegami?



*Zdroj: vlastné spracovanie*

Po zistení ako často a ako kolegovia medzi sebou komunikujú, nás zaujímalo, či sú v kontakte aj v iných ako pracovných záležitostiach. Pre možnosť áno bolo prijatých 85 odpovedí, čo predstavuje 82,5% z celkového počtu 103 odpovedí. To naznačuje, že zamestnancov drží pohromade nielen práca, ale aj priateľstvá, ktoré vznikli vďaka dobrým pracovným vzťahom. Naopak, 18 ľudí (17,5%) neudržiava kontakt so svojimi kolegami okrem pracovných účelov.

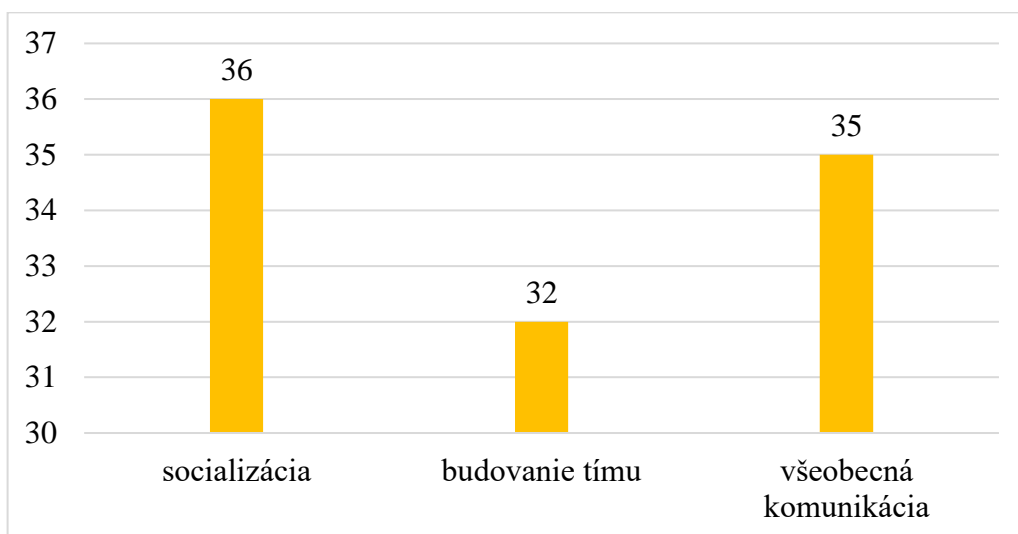
**Graf č. 13.:** Ste v kontakte so svojimi kolegami v iných ako pracovných záležitostiach?



*Zdroj: vlastné spracovanie*

Nasledujúci graf č. 14 interpretuje výsledky ďalšej otázky, v ktorých sa respondentov pýtali na účel ich vzájomnej komunikácie mimo práce. Aj tu sme dali respondentom možnosť vybrať viac ako jednu odpoveď. 36 respondentov z tých 85 odpovedalo, že udržiavajú kontakt so svojimi kolegami kvôli socializácii, 35 kvôli všeobecnej komunikácii, kým 32 respondentov udržiava kontakt kvôli budovaniu tímu.

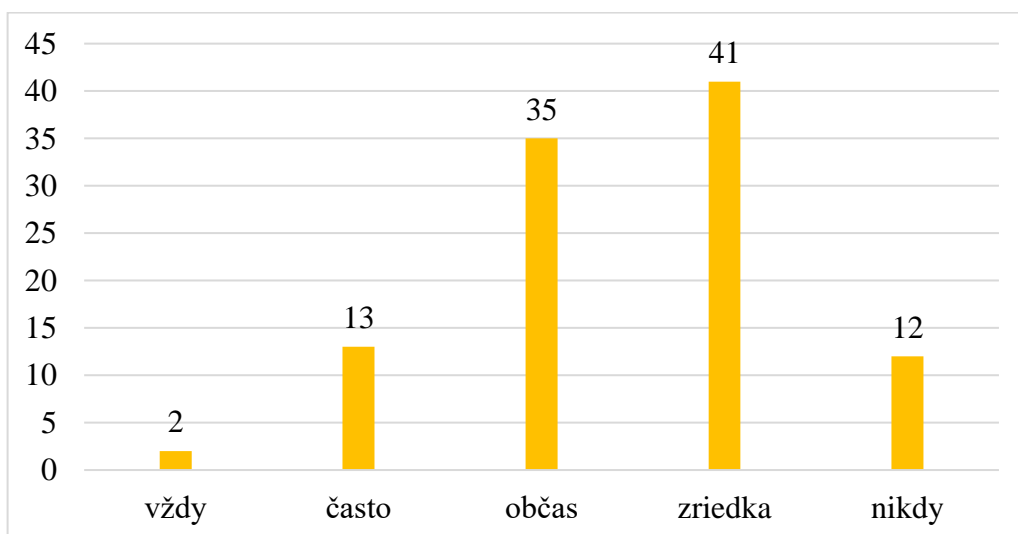
**Graf č. 14:** Účel komunikácie mimo práce



*Zdroj: vlastné spracovanie*

Dostali sme sa k ďalšiemu súboru otázok s názvom „Pohoda a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom“. Niektoré z predchádzajúcich otázok nám už možno ukázali, že práca z domu nie je pre každého. Ak vezmeme do úvahy napríklad deti a domáce pracovné prostredie, môžeme konštatovať, že niekedy môže u ľudí vyvolávať stres. Nasledujúci graf znázorňuje, ako často sa ľudia pri práci z domu cítia preťažené. Získali sme oveľa lepší výsledok než sme očakávali, keď 41 respondentov uviedlo zriedka, 35 respondentov uviedlo, že sa občas cítia vystresované a 13 ľudí sa často cítia preťažení. 12 respondentov odpovedalo, že sa nikdy necítia vystresovaní, čo svedčí o tom, že práca z domu má viac pozitív ako negatív, pričom len 2 respondentov uviedlo, že sa vždy cítia vystresovaní.

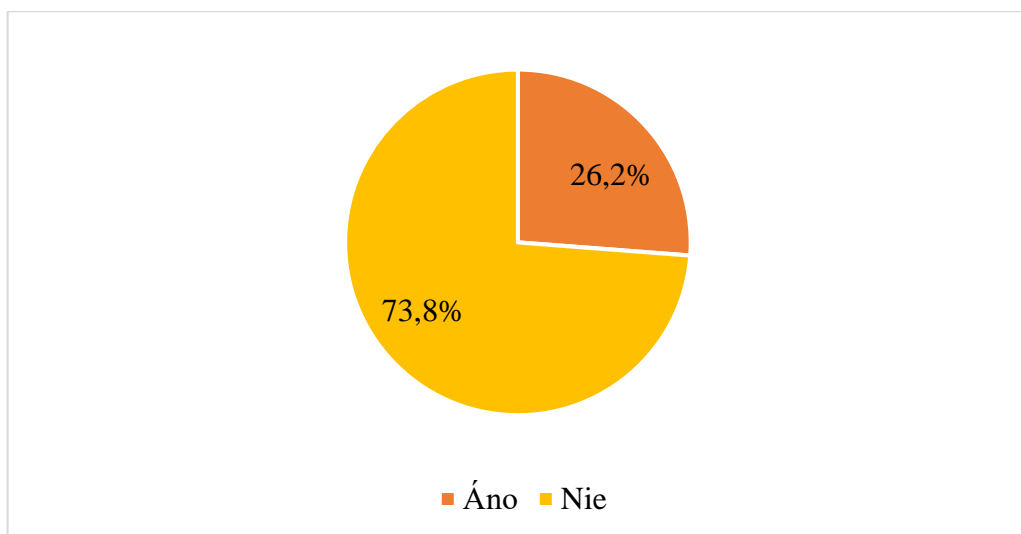
**Graf č. 15:** Ako často sa pri práci z domu cítite vystresovaní alebo preťažení?



*Zdroj: vlastné spracovanie*

Život človeka sa výrazne zmení, keď začne pracovať z domu. musí si zvyknúť na nové pracovné prostredie, na to, že jeho domov už nie je len jeho domovom, ale aj pracoviskom. To prináša zmeny, ktorým sme sa venovali v nasledujúcich otázkach. Prvýkrát sme sa v našom dotazníku pýtali, či vaši respondenti zaznamenali nejaké zmeny v rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom. Hoci sme si mysleli, že zaznamenali zmeny, odpovede to neukazujú. Len 27 zamestnancov (26,2%) zaznamenalo zmeny, ktoré ovplyvnili rovnováhu medzi ich pracovným a súkromným životom. Zvyšných 76 odpovedí (73,8%) naznačuje, že si žiadne zmeny nevšimli.

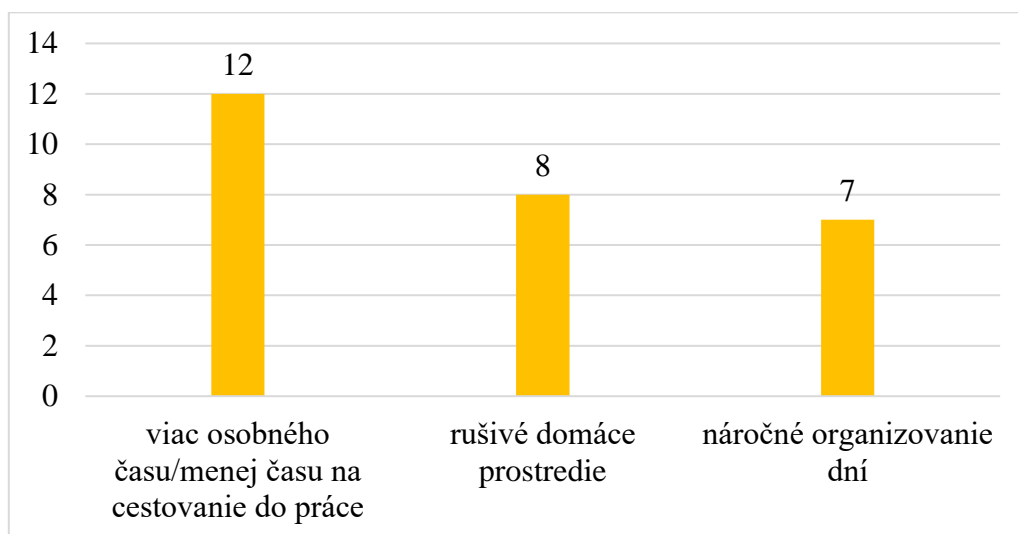
**Graf č. 16:** Zažili ste od prechodu na prácu z domu nejaké zmeny v rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom?



*Zdroj: vlastné spracovanie*

Ďalšia otázka v rade súvisela s predchádzajúcou otázkou, a bola položená respondentom, ktorí odpovedali áno. Požiadali sme ich, aby pomenovali zmeny, ktoré zaznamenali medzi svojím pracovným a súkromným životom od prechodu na prácu z domu. Zovšeobecnil sme získané odpovede a pokúsili sa ich kategorizovať. Väčšina respondentov (12) uviedla, že majú viac osobného času a nemusia skoro vstávať na cestu do práce. Niektorí (8) sa sťažovali aj na to, že sú doma obklopení rušivými vplyvmi, napríklad malým dieťaťom. A niektorí (7) respondenti uviedli, že nutnosť organizovať si deň inak zmenila ich život.

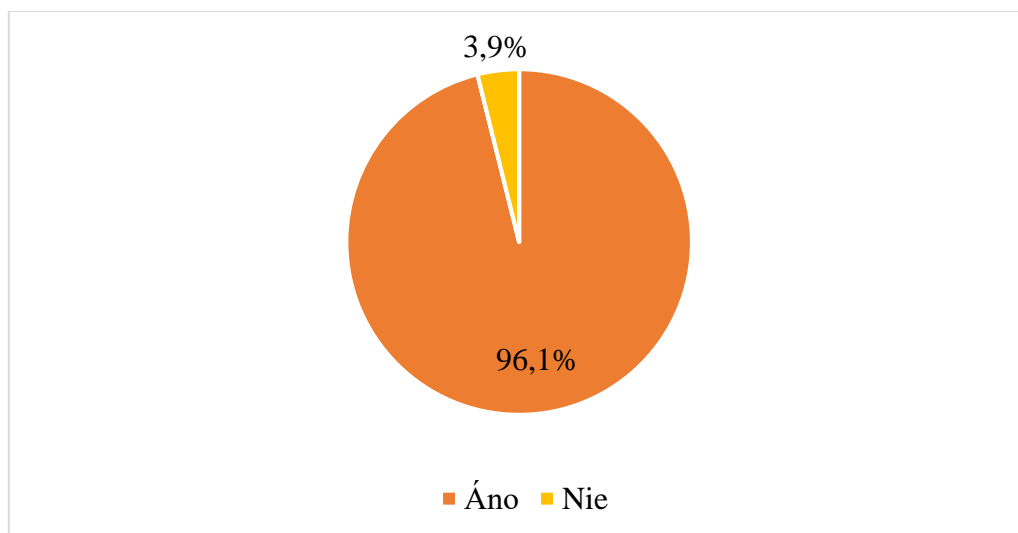
**Graf č. 17:** Aké zmeny ste zažili?



*Zdroj: vlastné spracovanie*

Pre udržanie produktivity a pohody prestávky sú nesmierne dôležité počas práce z domu. Zamestnanec musí byť schopný prestať pracovať a nepracovať neustále, pretože to môže viesť k stresu a vyhoreniu. Graf č. 18 dokonale ukazuje, že naši respondenti si dokážu urobiť prestávku v 96,1 % prípadov, čo svedčí o tom, že si uvedomujú dôležitosť odpočinku a jeho prínos pre organizmus. Len 4 respondenti (3,9%), ktorí si nedokážu urobiť prestávku, predpokladáme, že sú perfekcionisti.

**Graf č. 18:** Dokážete sa počas práce z domu odpojiť od práce a urobiť si prestávku, keď je to potrebné?

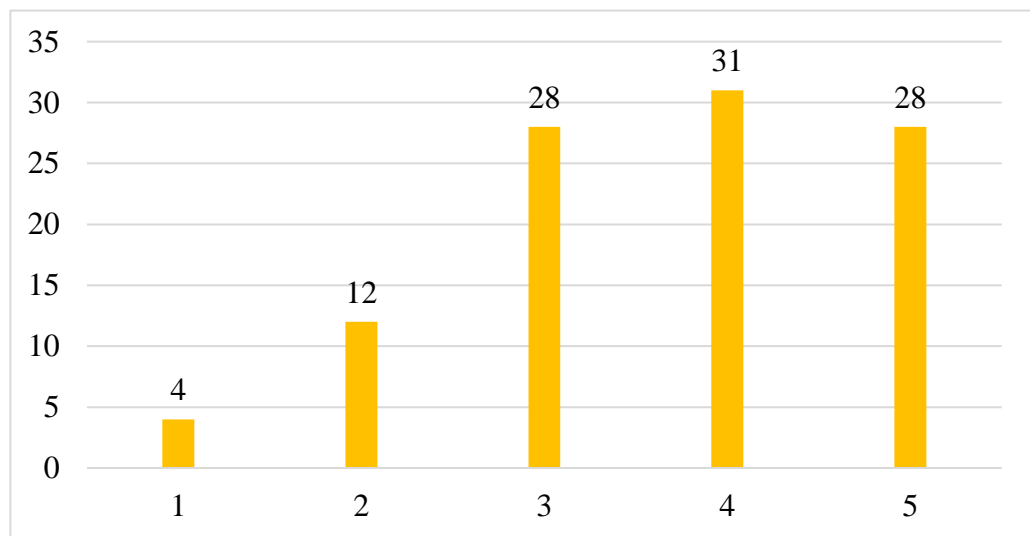


*Zdroj: vlastné spracovanie*

V rámci nášho výskumu sme sa rozhodli zamerať ďalšiu otázku na celkovú pohodu zamestnancov v súvislosti s touto formou práce. Chceli sme zistiť, či si myslia, že to má

negatívny alebo pozitívny vplyv na ich celkovú pohodu. Je zrejmé, že respondenti sa domnievajú, že práca z domu má pozitívny vplyv na ich celkový pokoj, pričom 28 respondentov ju ohodnotilo známkou 5, teda veľmi pozitívnym vplyvom, zatiaľ čo len 4 respondenti ju ohodnotili známkou 1, teda veľmi negatívnym vplyvom. Zo získaných odpovedí sa 31 ľudí umiestnilo na 4. mieste na škále, čo je skôr pozitívne, a 12 ľudí sa umiestnilo na 2. mieste, čo je skôr negatívne. 28 ľudí si myslí, že home office nemá ani negatívny, ani pozitívny vplyv na ich pohodu.

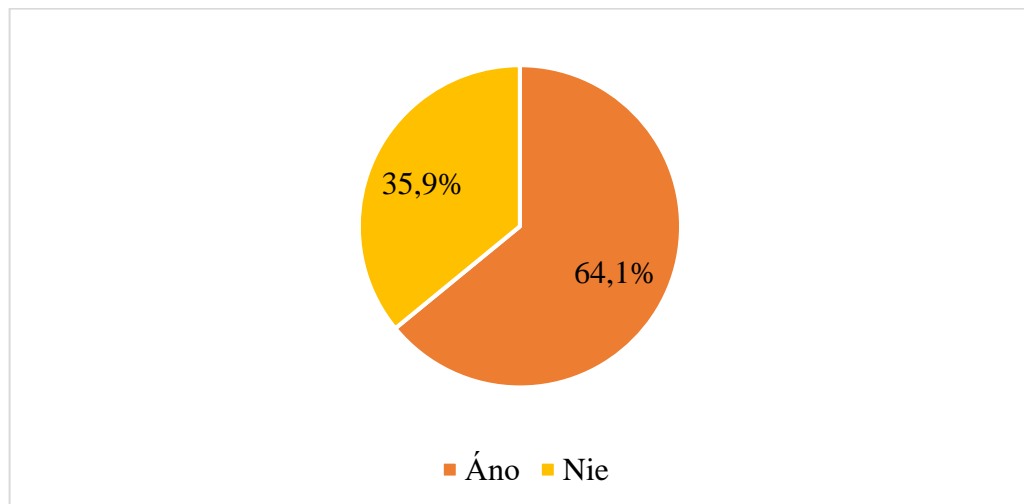
**Graf č. 19:** Máte pocit, že práca z domu má pozitívny alebo negatívny vplyv na vašu celkovú pohodu?



*Zdroj: vlastné spracovanie*

Ďalšou sekciou nášho dotazníka je tímová dynamika a spolupráca. Túto sekciu sme začali s otázkou, či sa zamestnanci pri práci z domu cítia odlúčení od svojho tímu alebo kolegov. 66 respondentov (64,1%) zaznamenalo možnosť „nie“, čo znamená, že pracovníci sa necítia izolovaní, že komunikácia a kontakt fungujú rovnako dobre pri práci z domu ako pri práci z miesta výkonu práce. Naopak 37 respondentov (35,9%) uviedlo, že sa cítia od svojho tímu odlúčení.

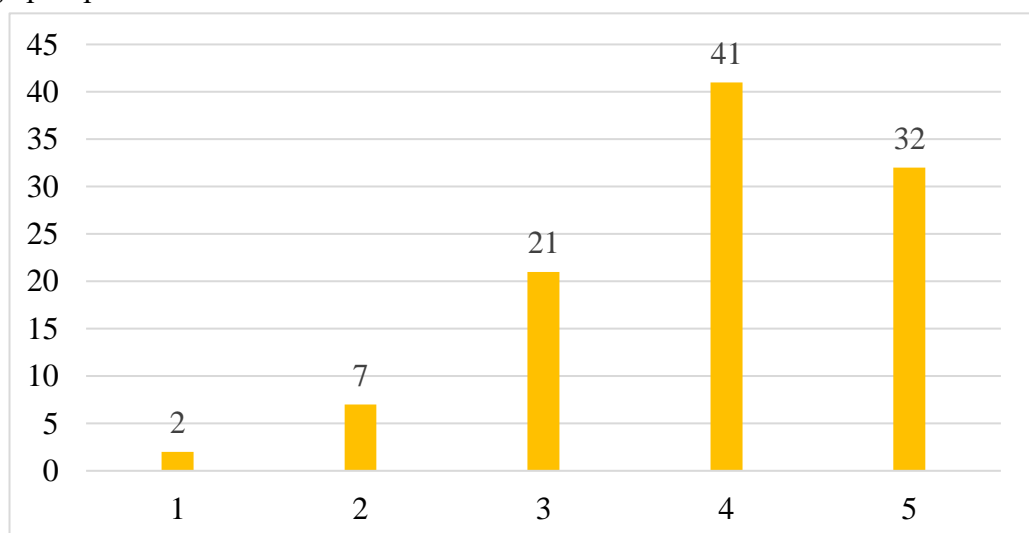
**Graf č. 20:** Cítite sa pri práci z domu izolovaní alebo odlúčení od svojho tímu alebo kolegov?



*Zdroj: vlastné spracovanie*

Na efektívnu virtuálnu prácu na diaľku sú nevyhnutné vhodné nástroje a technologické vynálezy. Prispôbiť sa im, pracovať s novými nástrojmi, si vyžaduje čas. Účastníkov nášho výskumu sme sa pýtali, ako dobre alebo zle sa podľa nich prispôbili nástrojom a technológiám. 32 respondentov uviedlo, že sa prispôbili veľmi dobre a 2 uviedli, že sa prispôbili veľmi zle. 41 respondentov zaznamenalo číslo 4 ako pozitívnu odpoveď a 7 ľudí uviedlo číslo 2 ako negatívnu odpoveď. 21 respondentov označilo neutrálnu odpoveď, ani negatívnu, ani pozitívnu.

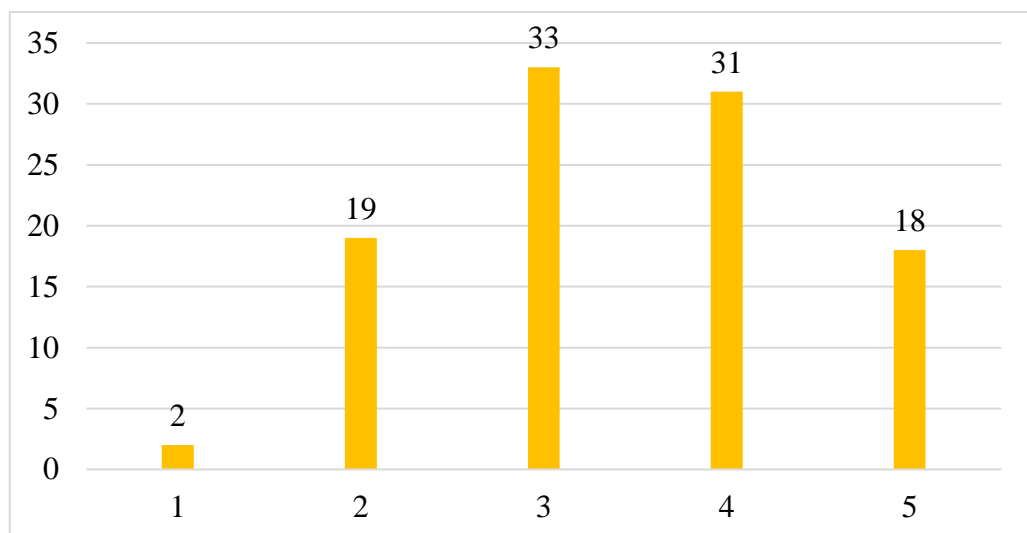
**Graf č. 21:** Ako dobre sa podľa Vás váš tím prispôbuje nástrojom a technológiám virtuálnej spolupráce?



*Zdroj: vlastné spracovanie*

Keď niekto zmení spôsob práce a začne pracovať z domu, by nemalo mať veľký vplyv na kvalitu a efektívnosť riešenia problémov a rozhodovacích procesov v tíme. V ďalšej otázke sme chceli vedieť, ako to vnímajú zamestnanci nami vybranej spoločnosti, či sa tieto veci v spoločnosti zmenili, ak áno, či sa zmenili pozitívne alebo negatívne. Najčastejšie respondenti hodnotili svoje odpovede na túto otázku číslom 3, čo znamenalo, že podľa ich názoru práca z domu nemá pozitívny ani negatívny vplyv na kvalitu a efektívnosť riešenia problémov a rozhodovacích procesov v tíme. Konkrétne túto možnosť zvolilo 33 respondentov. 31 si myslelo, že to malo skôr pozitívny vplyv a 18 si jednoznačne myslelo, že to malo pozitívny vplyv. Niektorí s tým nesúhlasili a uviedli, že podľa ich názoru to malo skôr negatívny vplyv na efektívnosť riešenie problémov pri práci z domu a dvaja sa jednoznačne domnievali, že to malo negatívny vplyv.

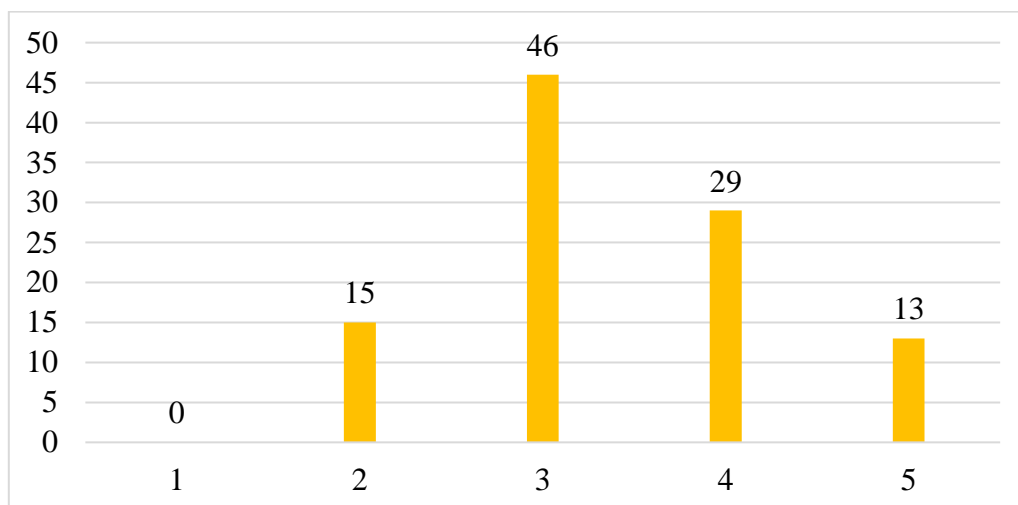
**Graf č. 22:** Aký pocit máte, že práca z domu pozitívne alebo negatívne ovplyvnila kvalitu a efektívnosť riešenia problémov a rozhodovacích procesov vo vašom tíme?



*Zdroj: vlastné spracovanie*

Keď už hovoríme o spolupráci, napadlo nám prejsť k téme súdržnosti. Pozreli sme sa na to, do akej miery sa zmenil pocit súdržnosti a kamarátstva počas práce z domu, keď sa kolegovia nestretávali často. V tejto možnosti odpovede bola umiestnená škála, kde číslo 1 označuje, že pocit súdržnosti a kamarátstva výrazne sa zhoršil a číslo 5 označil, že výrazne sa zlepšil. Najviac respondentov zvolilo číslo 3, ktoré predstavuje stred a znamená, že respondenti nezaznamenali žiadnu zmenu, či už dobrú alebo zlú. Za túto možnosť hlasovalo 46 osôb. Pre možnosť 4 bolo doručených 29 odpovedí a pre možnosť 2 bolo doručených 15 odpovedí. 13 ľudí si myslelo, že sa to výrazne zlepšilo, zatiaľ čo nikto nepovedal, že sa výrazne zhoršila pocit súdržnosti a kamarátstva v tíme.

**Graf č. 23:** Podľa Vás akým spôsobom sa zmenil pocit súdržnosti a kamarátstva vo vašom tíme?

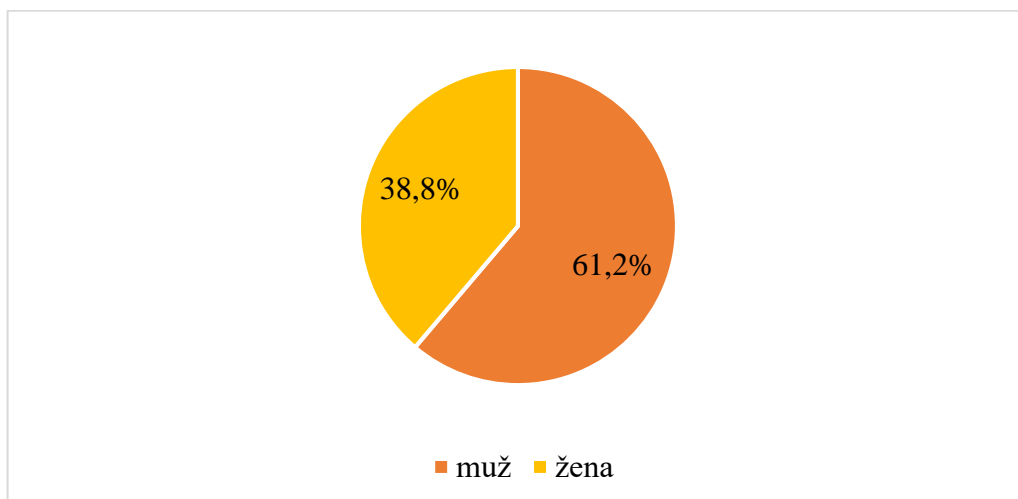


*Zdroj: vlastné spracovanie*

V poslednej skupine otázok sa respondentov pýtali na ich základné údaje vrátane pohlavia, veku a okresu, v ktorom žijú.

Z celkového počtu 103 respondentov bolo 61,2 % mužov, čo predstavuje v praxi 63 účastníkov z radov mužov. Zvyšných 38,8 % tvorilo 40 účastníkov, ktorí boli ženského pohlavia.

**Graf č. 24:** Vaše pohlavie

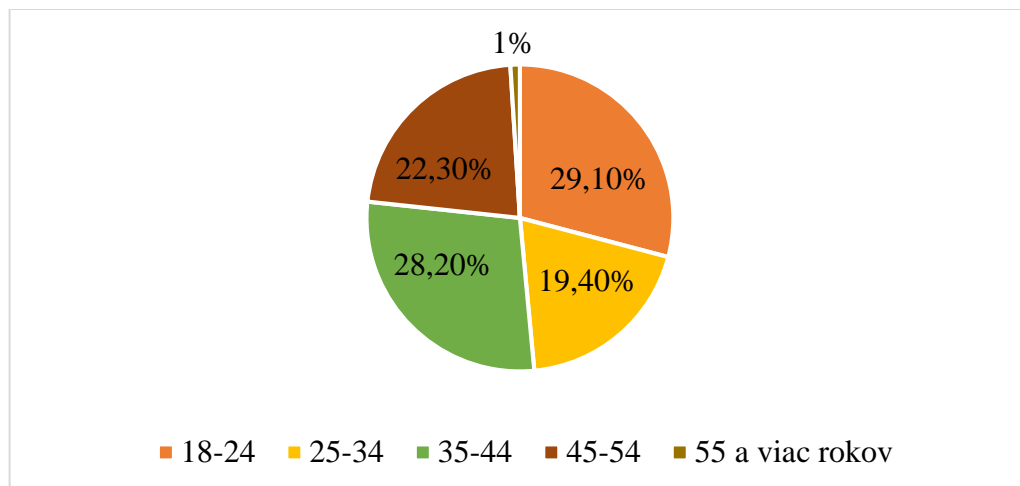


*Zdroj: vlastné spracovanie*

Ďalšiu otázku sme zameriavali na zisteniu veku opýtaných. Tých sme rozdelili do piatich vekových skupín. Medzi najpočetnejšími skupinami je veľmi malý rozdiel. Najviac respondentov bolo vo vekovej skupine 18-24 rokov, a to 29,1 %. Druhou najpočetnejšou vekovou skupinou boli ľudia vo veku 35-44 rokov, ktorí tvorili 28,2% respondentov. Ani

medzi vekovými skupinami sme nezistili veľký rozdiel 45-54 rokov a 25-34 rokov sme nezistili veľký rozdiel s hodnotami 22,3 % a 19,4 %, čo v číselnom vyjadrení bolo 23 a 20 osôb. Iba jeden respondent uviedol, že spadá do skupiny 55 a viac rokov.

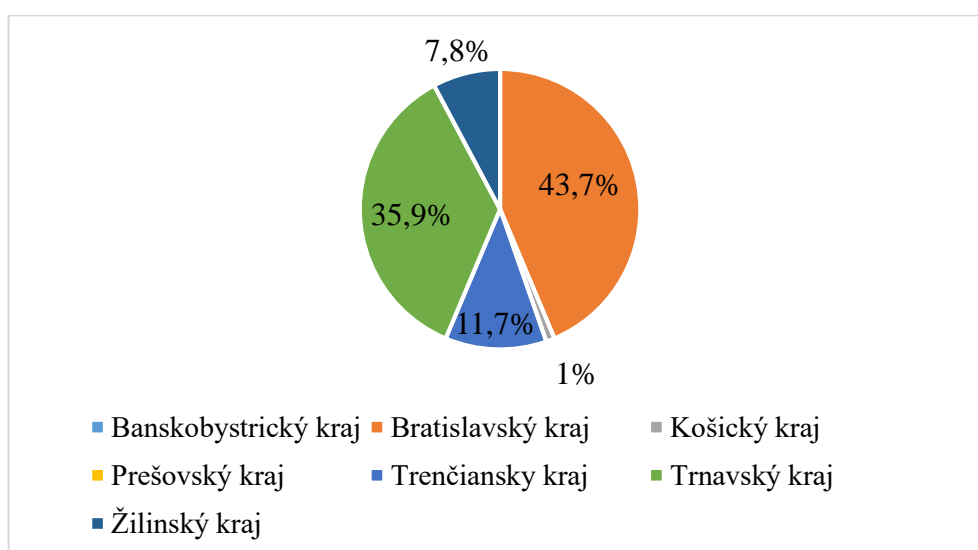
**Graf č. 25:** Váš vek



*Zdroj: vlastné spracovanie*

V poslednej otázke sme sa respondentov pýtali, kde žijú, presnejšie, v ktorom okrese. Výsledok bol pomerne prekvapivý, keďže bolo zahrnutých len 5 z 8 slovenských okresov. Na prvom mieste sa umiestnil Bratislavský kraj s náskokom 43,7 %, nasledovaný tiež veľkým počtom (35,9%) ľudí z okresu Trnavského kraja. Ostatné osoby pochádzali z Trenčianskeho kraja (11,7%) a zo Žilinského kraja (7,8%). V Košickom kraji žije iba jedna osoba. Z Prešovského kraja a Banskobystrického kraja nikto nevyplnil náš dotazník.

**Graf č. 26:** Kraj, v ktorom žijete



*Zdroj: vlastné spracovanie*

## 5 Diskusia

Práca z domu je v súčasnosti čoraz populárnejšia, najmä vďaka pandémie Covid-19, ktorá vstúpila do našich životov v roku 2021. Spoločnosti vtedy potrebovali najsť urýchlené riešenie, aby sa práca nezastavila, ale aby bola čo najmenšia pravdepodobnosť ochorenia. Riešením bola práca z domu, pri ktorej sa kolegovia nestretávali, ale komunikovali a pracovali cez internet. Keďže koronavírus ustúpil, spoločnosti sa začali vracieť k osvedčenému spôsobu práce. Existujú však spoločnosti, ktoré si uvedomili výhody práce z domu, nezaznamenali pokles výkonnosti a zaviedli trvalý home office, aj keď len čiastočne.

Pomocou nášho dotazníka sme získali odpovede na to, do akej miery sa pracovníci prispôbili novej životnej situácii. Stanovili sme tri výskumné otázky, ktoré vďaka otázkam v dotazníku nezostali nezodpovedané.

- **VO 1: Aká forma práce je pre zamestnancov najvhodnejšia?**

Po tom, čo sa pracovníci mali možnosť oboznámiť s prácou z domu, sme chceli vedieť, ktorá forma práce je pre nich najvhodnejšia, či sa im práca z domu páči, alebo by sa radšej vrátili na svoje pracovisko. Na túto otázku sme už nedostali jednoznačnú odpoveď, keďže väčšina zamestnancov tvrdila, že im najviac vyhovuje kombinácia týchto dvoch foriem. Je to pravdepodobne preto, že pri práci z domu zažili výhody aj nevýhody. Napríklad, ak by nemohli urobiť niektoré práce z domu, radšej by ich chodili robiť do práce. Nechcú sa však rozlúčiť s mnohými výhodami, ako je napríklad to, že nemusia skoro vstávať a cestovať do práce, pohodlie práce doma a flexibilný pracovný čas.

- **VO 2: Uprednostňujú zamestnanci komunikovať so svojimi kolegami skôr osobne alebo elektronicky?**

Počas koronavírusu bolo ľuďom zakázané stretávať sa tvárou v tvár, najprv úplne, potom sa tieto obmedzenia zmiernili. Keďže situácia bola nepredvídateľná, museli sa najsť iné komunikačné riešenia. Vo výskumnej otázke sme však chceli zistiť, aký druh komunikácie zamestnanci preferujú. Pri tejto otázke nemuseli brať do úvahy žiadne obmedzenia, ale jednoducho nám úprimne povedali. Respondenti nám uviedli, že najviac uprednostňujú hovor, chat a e-mailovú komunikáciu. Najväčšou výhodou týchto komunikačných nástrojov je, že ich možno realizovať odkiaľkoľvek a kedykoľvek. Telefonovanie nebolo prekvapujúce, pretože ho všetci používajú už desaťročia. Nehovoriac o ich rýchlosti, ktorá je tiež atraktívna a lákavá. Poznáme niekoľko aplikácií,

prostredníctvom ktorých môžete využívať chat, posielat' video, zvuk, dokonca aj GIF. Sú veľmi pokročilé, aj keď nie vždy ide o najbezpečnejšiu formu komunikácie. Výhodou je, že si nemusíte pamätať, čo ste povedali, ako pri osobnom stretnutí, ale vždy môžete zavolať späť. Hackeri môžu tieto programy ľahko prelomiť, preto sa neodporúča zdieľať veľmi tajné a dôležité informácie elektronicky medzi kolegami.

- **VO 3: Preferujú zamestnanci prácu z domu najmä kvôli tomu, že je menej stresujúca?**

Každá práca je spojená s určitou mierou stresu, bez ohľadu na to, kde sa vykonáva. Často však počúvame o vplyve práce z domu na dušené zdravie. Chceli sme získať celkový obraz o tom, aký majú zamestnanci názor. Získali sme veľmi prekvapivý výsledok. Na rozdiel od mnohých negatívnych názorov, ktoré sme počuli, sú naše výsledky pozitívne. Je síce pravda, že ľudia priznali stres spôsobený home office, ale väčšina zozbieraných odpovedí ukázala, že je v ich živote prítomný zriedkavo alebo občas. Získali sme aj odpovede, že niektorí ľudia nikdy nepocitujú stres z práce z domu.

## 5.1 Návrhy a odporúčania

Aby bola naša práca kompletná, museli sme zhromaždiť odporúčania pre skúmaný objekt. Zo získaných a vyhodnotených odpovedí sme vyvodili závery, ktoré nám pomohli zodpovedať stanovené výskumné otázky. V záverečnom kole sme sformulovali návrhy, ktoré sme považovali za správne riešenia. Tieto odporúčania a návrhy pomáhajú uspokojiť potreby zamestnancov v kontexte zvyšovania ich motivácie a úrovne produktivity.

Respondenti celkovo hodnotili svoje skúsenosti s prácou z domu ako dobré, čo nám pomáha dospieť k záveru, že nie je dôvod prestať umožňovať pracovníkom pracovať z domu. Mali by sme im túto výhodu poskytnúť, pretože niektorým zamestnancom tento spôsob práce viac vyhovuje a sú ochotnejší a motivovanejší pracovať, čo môže viesť k lepším výkonom v budúcnosti. Ako sme sa dozvedeli, zamestnanci nechcú pracovať stále z domu a bolo by pre nich ideálne kombinovať tieto dve formy práce. Prieskum ukázal, že možnosť flexibilného pracovného času by bola najlepším spôsobom, ako to umožniť. Ak spoločnosť pracuje v oblasti, kde je to možné, odporúčame túto možnosť ponúknuť. Toto odporúčanie možno podporiť aj tým, že väčšina respondentov sa pri práci z domu necíti menej produktívna, naopak, cíti sa produktívnejšia.

Druhý návrh je tiež veľmi dôležitý, a to vyriešiť technologické problémy, presnejšie prekážky, ktoré vznikli pri práci z domu, čo viedlo aj k problémom s komunikáciou. Niektorí pracovníci mali pocit, že nemajú správne nástroje na dokonalú prácu z domu. V rámci otvorených otázok sme dostali aj návrhy od respondentov, že by bolo dobré, keby im zamestnávateľ bezodkladne poskytol všetky technické zariadenia potrebné na prácu. Ak napríklad organizujete dôležitú videokonferenciu a niekto má nekvalitné internetové pripojenie, alebo nemá na svojom počítači kameru, môže to spôsobiť nepríjemnosti a narušiť komunikáciu.

Jedna z otázok sa priamo pýtala, ako môže zamestnávateľ podporiť zamestnanca pri prekonávaní prekážok, pričom jednou najčastejšou odpoveďou bola motivácia zo strany zamestnávateľa. Zamestnanci potrebujú pozitívnu spätnú väzbu, ak svoju prácu vykonávajú dobre, motivuje ich to k ešte lepším výkonom. Veľmi dobrým spôsobom, ako môžu zamestnávateľia poskytovať spätnú väzbu svojim zamestnancom, či už pozitívnu alebo negatívnu, je organizovať pravidelné poradenstvá, na ktorých môže každý vyjadriť svoj aktuálny názor a položiť otázky. Poskytovanie školení a programov tiež rozšíri vedomosti zamestnanca, a keď sa naučí nové veci, bude môcť ponúknuť viac. Ak má teda zamestnávateľ možnosť, určite je vhodné rozšíriť vedomosti zamestnanca. Veľmi dobrým riešením môže byť aj mentorstvo. Mentor môže zlepšiť kvalitu vzájomného učenia sa tým, že sa podelí o svoje vlastné skúsenosti a vedomosti a môže byť skvelým motivátorom k dosiahnutiu stanovených cieľov rýchlejšie a efektívnejšie.

## Záver

Práca z domu sa rozšírila až v posledných rokoch a každý má na ňu iný názor.

Hlavným cieľom tejto bakalárskej práce bolo využiť poznatky o tejto téme, ktoré sme získali počas vypracovania záverečnej práce, a výsledky nášho prieskumu na vypracovanie návrhov, ktoré by pomohli uspokojiť potreby zamestnancov. Cítili sme potrebu urobiť to v záujme zvýšenia kvality ich motivácie a úrovne výkonu. Aby sme sa s témou lepšie oboznámili, potrebovali sme získať teoretické poznatky a relevantné zdroje, ktoré by umožnili hlbšie preniknúť do témy a rozšíriť naše vedomosti o nej. Druhá časť našej práce bola zameraná na definovanie nášho hlavného cieľa a jednotlivých čiastkových cieľov. Je dôležité stanoviť si ciele vopred, pretože nám dávajú smer, ktorým môžeme začať. Tretia časť záverečnej práce sa zaoberala metodikou práce a metódami skúmania. V rámci nej sme vypracovali objektívnu charakteristiku predmetu skúmania, v ktorej sme uviedli všeobecné informácie o vybranej spoločnosti. Špecifikovali sme spôsoby použité na získanie údajov. Štvrtá časť má názov „Výsledky práce“, v ktorej sme interpretovali výsledky kvantitatívneho prieskumu, ktoré sme získali za pomoci zamestnancov skúmanej spoločnosti. Z nášho prieskumu vyplýva, že nejde o zlo, ktorého by sme sa mali obávať. Práve naopak, práca z domu môže mať pozitívny vplyv na fungovanie podnikov a výrobných zariadení, ako aj na každodenný život jednotlivcov. Netvrdíme, že sa nedá zlepšiť, ale čo sa týka budúcnosť práce z domu, môžeme len konštatovať, že jej popularita rastie. Čoraz viac podnikov si ju osvojí, keď sa presvedčia o jej výhodách a o tom, ako môže byť pre niektorých zamestnancov veľmi atraktívnou. Piatu časť tejto práce tvorí diskusia, v ktorej konštatujeme naše myšlienky o výsledkoch nášho výskumu a o tom, čo by sme odporúčali spoločnostiam zmeniť, aby sa zlepšila ich výkonnosť pri práci z domu. Odvolávali sme sa na skutočné fakty, ktorými sú výsledky získané z dotazníka.

Naša záverečná práca na tému *Vplyv práce z domu na produktivitu zamestnancov vybraného podniku*“ ukazuje, že práca z domu má mnoho pozitívnych aspektov a výhod, ale je zrejmé, že nemôže maximálne nahradiť prácu v office, pretože sú situácie, kedy je potrebné stretnutie tvárou v tvár, fyzická prítomnosť zamestnanca a podobne. Stručne povedané, tento spôsob práce má mnoho výhod, ale ak nefunguje správne alebo ak naň manažment narazí, môže viesť k veľmi zlým výsledkom.

## Zoznam použitej literatúry

AKOBUK, 2020. *Práca z domu je náročná pre našu psychiku: Ako to zvládnuť?* [online]. 2020 [cit. 2024-01-26]. Dostupné na internete: <https://akobuk.sk/vyhorenie-praca-z-domu/>

Anon., 2020. *The profession of renunciation*. Economist. 105-107 str. Dostupné na internete: <https://www.economist.com/christmas-specials/2020/12/16/home-working-had-its-advantages-even-in-the-18th-century> [cit. 2023-10-10].

BALOGH, Mia. *A home office egészségügyi következményei*. [online]. 2022 [cit. 2024-01-25]. Dostupné na internete: [https://www.hazipatika.com/napi\\_egeszseg/aranyerstop/cikkek/a-home-office-egeszsegugyi-kovetkezmenyei](https://www.hazipatika.com/napi_egeszseg/aranyerstop/cikkek/a-home-office-egeszsegugyi-kovetkezmenyei)

CIŇKOVÁ, M., 2022. *5 tipov ako zvládať slabá miesta práce z domova*. HR forum: odborný dvomesečník pro všechny, kteří chtějí dobře vést druhé i sami sebe, (1), pp.28-29. [cit. 2024-01-25].

CIOTTI, M. et al. (2020) 'The COVID-19 pandemic', *Critical Reviews in Clinical Laboratory Sciences*, 57(6), pp. 365–388. doi: 10.1080/10408363.2020.1783198. [online] <https://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.1080/10408363.2020.1783198?scroll=top&needAccess=true>

CLEAR, James. *The Productivity Guide: Time Management Strategies That Work*. In: James Clear [online]. 2020. [cit. 2024-01-29]. Dostupné na: <https://jamesclear.com/productivity>

DHL Freight Slovakia, s.r.o., [online] 2023 <https://finstat.sk/53186931#viac-informacii>

DIVIŠOVÁ, K., 2022. *LocalHUBS - inovativní model práce*. HR forum: odborný dvomesečník pro všechny, kteří chtějí dobře vést druhé i sami sebe, (4), pp.47-48. [cit. 2023-10-13].

Esoftskills.com. *Remote Work Tools and Technologies: What's New in 2024?* [online]. 202 [cit. 2024-02-22]. Dostupné na internete: [https://esoftskills.com/remote-work-tools-and-technologies/#1\\_Technological\\_Advancements](https://esoftskills.com/remote-work-tools-and-technologies/#1_Technological_Advancements)

HARDY, James. „*Pyjama Party: The History of Working From Home*“, History Cooperative , 28. október 2023, <https://historycooperative.org/pajama-party-the-history-of-working-from-home/> . Sprístupnené 30. januára 2024

Jane, Ng. *8+ efektívnych stratégií motivácie zamestnancov | Kompletný sprievodca, ktorý potrebujete vedieť v roku 2024* [online]. 2023 [cit. 2024-01-31]. Dostupné na internete: <https://ahaslides.com/sk/blog/employee-motivation-strategies/>

KAIN, Petr. *Kombinace home officu a kanceláře přináší pro firmy i lidi řadu rizik* [online]. In: Ekonom.cz. [19.08.2021]. Dostupné na internete: <https://ekonom.cz/c1-66963820-kombinace-home-officu-a-kancelare-prinasi-pro-firmy-i-lidi-radu-rizik>

KORDOŠOVÁ, M. *BOZP pri práci z domu a telepráci* [online]. 2020 [cit. 2024-01-29] 16. strana. Dostupné na internete: <https://www.aspi.sk/products/lawText/7/285256/1/2>

MATUŠOVIČOVÁ, M., Korčoková, M. & Ožvoldová, K., 2022. *Interný a personálny marketing*, pp.87 Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM. [cit.2024-02-22]

OZIMEK, Adam. *The Future of Remote Work*. SSRN Electronic Journal [online]. [cit. 2024-01-28]. ISSN 1556-5068. Dostupné z: doi:10.2139/ssrn.3638597

PAL, Anupama. *How different Leadership Styles Affect Employee Performance: A Psychological Perspective* [online]. 2024 [cit.2024-02-22]. Dostupné na internete: <https://www.linkedin.com/pulse/how-different-leadership-styles-affect-employee-performance-pal>

PETERSON, Alex. *Práca z obývačky – aké sú výhody home office?* [online]. 2022 [cit. 2024-01-23]. Dostupné na internete: <https://www.alexpeterson.sk/vyhody-home-office/>

POHORELÁ, Petra JUDr. *Práca z domu (tzv. home office) – aké pre ňu platia pravidlá?* [online]. 2021 [cit. 2024-01-31]. Dostupné na internete: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/praca-z-domu-home-office-pravidla>

REMOVČÍKOVÁ, Libuša. *Home office, domácka práca či telepráca – rozdiely, pravidlá a povinnosti od 1.3.2021* [online]. 2022 [cit. 2024-01-23]. Dostupné na internete: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/home-office-domacka-praca-telepraca-povinnosti-2021>

REYNOLDS, Brie Weiler. *The Complete History of Working from Home* [online]. 2017 [cit. 2024-01-30]. Dostupné na internete: <https://www.flexjobs.com/blog/post/complete-history-of-working-from-home/>

SMITH, Melinda, M.A., Jeanne Segal, Ph.D. and Lawrence Robinson. *Burnout prevention and treatment?* [online]. 2024 [cit. 2024-01-28]. Dostupné na internete: <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm>

SIMPLILEARN, 2023. *What is Productivity? How to Define and Measure It?*. Simplilearn: Online Certification Training Course Provider [online]. San Francisco, CA: Simplilearn [cit. 2024-02-22]. Dostupné z: [https://www.simplilearn.com/what-is-productivity-and-howto-define-and-measure-it-article#types\\_of\\_productivity](https://www.simplilearn.com/what-is-productivity-and-howto-define-and-measure-it-article#types_of_productivity)

WORKINTENSE, 2022. *Produktivita práce je cíl k úspěšnému podnikání*. Workintense [online]. Europa WORKINTENSE: Workintense [cit. 2024-02-22]. Dostupné z: <https://workintense.cz/cs/aktuality/produktivita-prace-je-cil-k-uspesnemupodnikani>

Worklife.sk, *Vplyv pracovného prostredia na produktivitu práce* [online]. 2023 [cit. 2024-01-31]. Dostupné na internete: <https://worklife.sk/efektivita-a-rovnovaha/vplyv-pracovneho-prostredia-na-produktivitu-prace/>

## **Prílohy**

### **Príloha č. 1 – Vzor štandardizovaného dotazníka**