



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV INFORMATIKY

INSTITUTE OF INFORMATICS

POSOUZENÍ INFORMAČNÍHO SYSTÉMU FIRMY A NÁVRH ZMĚN

INFORMATION SYSTEM ASSESSMENT AND PROPOSAL OF ICT MODIFICATION

DIPLOMOVÁ PRÁCE

MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Bc. Oleksandra Popova

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Ing. Lukáš Novák, Ph.D.

BRNO 2024

Zadání diplomové práce

Ústav: Ústav informatiky

Studentka: **Bc. Oleksandra Popova**

Vedoucí práce: **Ing. Lukáš Novák, Ph.D.**

Akademický rok: 2023/24

Studijní program: Informační management

Garant studijního programu Vám v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a se Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně zadává diplomovou práci s názvem:

Posouzení informačního systému firmy a návrh změn

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod

Vymezení problému a cíle práce

Teoretická východiska práce

Analýza problému a současné situace

Vlastní návrhy řešení, přínos návrhů řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

Cílem je analyzovat stávající stav informačního systému vybrané organizace a jeho efektivnosti, posoudit tento stav a navrhnout změny, směřující ke zlepšení stávajícího stavu a eliminaci nalezených rizik.

Základní literární prameny:

BÁSL, Josef a BLAŽÍČEK, Roman, 2012. Podnikové informační systémy: podnik v informační společnosti. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Management v informační společnosti. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4307-3.

GÁLA, Libor; POUR, Jan a ŠEDIVÁ, Zuzana, 2015. Podniková informatika: počítačové aplikace v podnikové a mezipodnikové praxi. 3., aktualizované vydání. Management v informační společnosti. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5457-4.

HANZELKOVÁ, Alena; KEŘKOVSKÝ, Miloslav a VYKYPĚL, Oldřich, 2017. Strategické řízení: teorie pro praxi. 3. přepracované vydání. C.H. Beck pro praxi. V Praze: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-637-1.

SCHWALBE, Kathy, 2011. Řízení projektů v IT: kompletní průvodce. Brno: Computer Press. ISBN 978-80-251-2882-4.

SODOMKA, Petr a KLČOVÁ, Hana, 2010. Informační systémy v podnikové praxi. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Brno: Computer Press. ISBN 978-80-251-2878-7.

PROCHÁZKA, Jaroslav a KLIMEŠ, Cyril, 2011. Provozujte IT jinak: agilní a štíhlý provoz, podpora a údržba informačních systémů a IT služeb. Průvodce (Grada). Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4137-6.

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2023/24

V Brně dne 4.2.2024

L.S.

doc. Ing. Miloš Koch, CSc.

garant

doc. Ing. Vojtěch Bartoš, Ph.D.

děkan

Abstrakt

Diplomová práce se zaměřuje na hodnocení informačního systému firmy a navrhování změn směřujících ke zlepšení stávajícího stavu. První část se věnuje teoretickým základům, druhá část popisuje vybranou společnost a analyzuje její informační systém. V poslední části práce jsou formulovány návrhy na změny, které mají za úkol vylepšit současný stav informačního systému.

Klíčová slova

Informační systém, SWOT analýza, 7S, Porterův Model, Analýza.

Abstract

This master's thesis focuses on evaluating the company's information system and proposing changes aimed at improving the current state. The first part addresses theoretical foundations, the second part describes the selected company and analyzes its information system. The final section of the thesis formulates proposals for changes aimed at enhancing the current state of the information system.

Key words

Information system, SWOT analysis, 7S, Porter's Model, Analysis.

Bibliografická citace

POPOVA, Oleksandra. *Posouzení informačního systému firmy a návrh změn*. Brno, 2024. Dostupné také z: <https://www.vut.cz/studenti/zav-prace/detail/158901>. Diplomová práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav informatiky. Vedoucí práce Lukáš Novák.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 10. 5. 2024

Bc. Oleksandra Popova

autor

Obsah

ÚVOD	10
VYMEZENÍ PROBLÉMU A CÍLE PRÁCE	11
1. TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE	12
1.1. Informace, data a znalosti	12
1.2. Informační systém.....	14
1.3. Vztah informačního systému k systému řízení	15
1.4. Základní klasifikace informačních systémů	16
1.4.1. Podnikové informační systémy (ERP).....	17
1.4.2. Manažerské informační systémy (MIS).....	18
1.4.3. Docházkové informační systémy (DIS).....	19
1.5. Životní cyklus Informačního Systému.....	20
1.6. Analýzy	21
1.6.1. McKinsey 7S Model	22
1.6.2. Porterův Model 5 Sil.....	23
1.6.3. PESTE.....	25
1.6.4. SWOT Analýza.....	26
1.6.5. Lewinův model	27
1.6.6. Časová analýza	28
1.6.6.1. Ganttův diagram	28
1.6.7. Rizikova politika.....	29
1.6.7.1. Mapa rizik	30
1.6.7.2. Pavučinový graf	31
2. ANALÝZA PROBLÉMU A SOUČASNÉ SITUACE	33
2.1. Základní informace o společnosti	33
2.2. Historie společnosti.....	34

2.3.	Popis IS	34
2.4.	McKinsey analýza 7S	36
2.5.	Porterův model 5 sil.....	42
2.6.	PESTE.....	46
2.7.	SWOT analýza.....	49
3.	NÁVRHY KE ZLEPŠENÍ.....	51
3.1.	Výběr nového IS	51
3.1.1.	ANeT-WebTime	52
3.1.2.	Tria.....	55
3.1.3.	Porovnání systému ANeT-WebTime a Tria	57
3.1.4.	Shrnutí porovnání a výběr optimálního docházkového systému	58
3.2.	Lewinův model	59
3.2.1.	Rozmrazení	59
3.2.2.	Fáze přechodu a aplikace změny	63
3.2.3.	Fáze zmrazení	65
3.3.	Časová analýza	66
3.3.1.	Ganttův diagram	66
3.4.	Riziková politika.....	66
3.4.1.	Mapa rizik	72
3.4.2.	Pavučinový graf.....	74
3.5.	Finanční část projektu.....	74
	ZÁVĚR	77
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	78
	SEZNAM OBRÁZKU.....	80
	SEZNAM GRAFU	81
	SEZNAM TABULEK	82

ÚVOD

Efektivní a bezpečný informační systém představuje klíčový prvek pro řízení pracovních procesů v moderních podnicích. Tato diplomová práce si klade za cíl zkoumat docházkový systém Harnol & Partners DC3 DOCHÁZKA, který se používá ve společnosti LPP Czech Republic s.r.o. Na základě analýzy současného stavu a potřeb firmy jsou navrženy konkrétní změny a úpravy, které by mohly přispět k optimalizaci a zlepšení fungování podniku. Sestává ze tří klíčových částí, které se zabývají teoretickými základy, praktickou částí a konkrétními návrhy na zlepšení.

První část práce se věnuje teoretickým aspektům informačních systémů, představuje koncepty a principy, které poslouží jako rámec pro porozumění hodnocení a návrhu změn docházkového systému Harnol & Partners DC3 DOCHÁZKA.

Druhá část práce se zaměřuje na analýzu, kde je popsán současný stav firmy a tohoto konkrétního systému ve společnosti LPP Czech Republic s.r.o.

Poslední část této práce představuje konkrétní návrhy na změnu docházkového systému Harnol & Partners DC3 DOCHÁZKA. Tyto návrhy jsou vypracovány na základě získaných poznatků z teoretické části a praktické analýzy. Cílem těchto návrhů je nejen zvýšit efektivitu a bezpečnost docházkového systému, ale také přinést praktické výhody pro zaměstnance a manažery při řízení pracovních procesů.

Tato práce si klade za cíl nejen analyzovat a hodnotit současný stav docházkového systému ve společnosti LPP Czech Republic s.r.o., ale také navrhnout konkrétní změny a vylepšení, které povedou k efektivnějšímu provozu.

VYMEZENÍ PROBLÉMU A CÍLE PRÁCE

Cílem této diplomové práce je posouzení stávajícího informačního systému organizace Harnol & Partners DC3 DOCHÁZKA ve firmě LPP Czech Republic s.r.o. S hledáním optimálních řešení se zaměřím na zlepšení pracovních procesů. Konkrétně se budu věnovat vizualizaci pracovníků na směně, správě nedispozic zaměstnanců a integraci archivace důležitých dokumentů přímo do systému. Hlavním cílem je přinést praktické návrhy pro zdokonalení informačního systému a eliminaci identifikovaných problémů.

Pro dosažení těchto cílů budou využity kombinované metody výzkumu a analýzy. Kvalitativní rozhovory s uživateli a manažery poskytnou hlubší vhled do konkrétních potřeb a očekávání.

Zpracování práce bude probíhat ve třech hlavních fázích. První fáze se zaměří na teoretickou analýzu literatury, která poskytne rámec pro porozumění konceptům informačních systémů a efektivitu v oblasti docházky.

Pro dosažení komplexního a hlubokého vhledu do interních a externích faktorů ovlivňujících informační infrastrukturu firmy budou využity tři klíčové analytické nástroje v druhé fázi prací. McKinsey 7S Model, který poskytne strukturovaný rámec pro zkoumání strategie, struktury, systémů, dovedností, sdílených hodnot, stylu a zaměstnanců. Porterův Model Hodnotového Řetězce poskytne podrobný pohled na to, kde a jak informační systém přidává hodnotu v rámci celkového firemního procesu. SWOT Analýza bude použita k hodnocení silných stránek, slabých stránek, příležitostí a hrozeb a identifikaci klíčových aspektů informačního systému ovlivňujících jeho současný stav a budoucí možnosti zlepšení.

Ve třetí fázi budou na základě získaných poznatků formulovány konkrétní návrhy na vylepšení, které budou představeny jako efektivní opatření pro optimalizaci informačního systému v dané organizaci.

1. TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

Teoretická východiska práce poskytnou rámec pro analytickou a praktickou část diplomové práce. V této části budou definovány klíčové termíny a základní problémy v oblasti informačních systémů. Následně budou detailně popsány konkrétní analýzy a metody, které budou využity v pozdějších částech práce.

1.1. Informace, data a znalosti

„Data jsou vlastně „surovinou“, ze které mohou vyvstávat informace“ (Sklenák, 2001, str. 2).

Data představují základní suroviny informačního systému, které se skládají z nezpracovaných faktů a detailů. Podle (Basl a Blažiček, 2012), lze data definovat jako "neupravené informace, které mají potenciál být transformovány do užitečné podoby." Jsou to čísla, slova, zvuky, obrazy nebo jiné prvky, které samy o sobě nemají význam, ale mají potenciál stát se informativními, pokud jsou správně zpracovány a interpretovány (Truneček, 2004). Data samotná nemají význam, ale stávají se významnými a informativními až v kontextu, kdy jsou interpretována a analyzována.

Tato definice zdůrazňuje klíčovou roli zpracování dat pro vytváření informací, což je důležité při pochopení jejich významu v rámci informačních systémů. Zpracování dat zahrnuje jejich organizaci, klasifikaci, analýzu a interpretaci tak, aby bylo možné získat z nich užitečné informace. Bez tohoto procesu zpracování by data zůstala pouhými surovinami, které nelze využít k rozhodování nebo porozumění situaci.

Je důležité si uvědomit, že data mohou být různého typu a mohou pocházet z různých zdrojů. Mohou to být číselné údaje získané z měření, textové informace z dokumentů nebo obrázky a videa získané z vizuálních záznamů. Důležité je také zajistit, aby data byla přesná, aktuální a relevantní pro účely, pro které jsou používána v rámci informačního systému.

Informace představuje zpracovaná a interpretovaná data, která mají smysl a hodnotu. Informace jsou „data, která byla zpracována nebo organizována tak, aby získala význam nebo hodnotu.“ (Sklenák, 2001). Obecně lze informaci definovat jako interpretovaná a

konceptualizovaná data, která nabývají smyslu a užitečnosti (Bébr, Doucek, 2005, str. 28). Tento proces zahrnuje analýzu a strukturování dat tak, aby byla schopna poskytovat srozumitelné a významné poznatky. V důsledku toho se informace stává klíčovým prvkem pro rozhodování a porozumění, poskytující uživatelům nebo systémům potřebné nástroje k efektivní komunikaci a správným rozhodnutím.

Informace jsou v podstatě nositelem poznatků a mohou být klíčovým prvkem pro rozhodování a porozumění v různých situacích. Poskytují uživatelům nebo systémům potřebné nástroje k efektivní komunikaci a správným rozhodnutím. Například v podnikovém prostředí informace umožňují manažerům a zaměstnancům lépe porozumět stavu firmy, trhu nebo trendům v odvětví, což jim umožňuje reagovat rychleji a lépe se přizpůsobovat změnám.

Důležitým aspektem informací je také to, že mohou být sdíleny a využívány různými subjekty a systémy. To znamená, že kvalitní informace mohou přispět k efektivní komunikaci a spolupráci mezi lidmi a organizacemi. Jsou klíčovým faktorem pro úspěšné fungování firem, institucí a dalších organizací v moderním světě, kde rychlé a správné rozhodnutí může být rozhodující pro úspěch.

Znalosti jsou klíčovým prvkem lidského poznání a porozumění, který představuje strukturu vzájemně provázaných poznatků. Tyto poznatky jsou podle Sklenáka (2001) dynamické a mohou se neustále měnit a rozšiřovat. Znalost o něčem zahrnuje jejich reprezentaci v podobě kognitivního modelu, spolu se schopností provádět s nimi různé kognitivní operace. Tato schopnost umožňuje člověku předvídat, co se může v reálném světě stát (Sklenák, 2001, str. 4). Celkově tedy znalosti není pouze statickým hromaděním faktů, ale spíše dynamickým sítím vzájemně propojených informací, které mohou být neustále aktualizovány a rozšiřovány. Jsem přesvědčena, že schopnost pracovat se znalostmi zahrnuje nejen schopnost je správně interpretovat, ale také schopnost propojovat různé aspekty znalostí a vytvářet s nimi nové souvislosti.

Znalosti tak představují dynamický sít' vzájemně propojených informací, které neustále interagují a obohacují se. Jsou to struktury, které člověku umožňují lépe porozumět okolnímu světu a provádět různé úkoly a činnosti s větší efektivitou a porozuměním.

Znalosti nejsou pouze statickým hromaděním faktů, ale spíše aktivním procesem, který zahrnuje interpretaci, propojování a vytváření nových souvislostí mezi informacemi.

Schopnost pracovat se znalostmi zahrnuje nejen schopnost je správně interpretovat, ale také schopnost propojovat různé aspekty znalostí a vytvářet s nimi nové souvislosti. To znamená, že člověk s vyšší úrovní znalostí není jen schopen rozumět složitým konceptům a informacím, ale také je aplikovat v praxi a vytvářet nová řešení a poznatky. Znalosti jsou tedy klíčovým prvkem lidské inteligence a schopnosti adaptace na změněné podmínky a situace.

1.2. Informační systém

K pochopení pojmu informační systém je třeba si nejprve nastínit, co přesně zahrnuje samotný systém. Pojem "systém" odkazuje na soubor vzájemně propojených či interagujících prvků, které společně vytvářejí jednotný celek s určitým cílem nebo funkcí (Wasson, 2006, str. 18). Klíčovými charakteristikami systému jsou vzájemné interakce, organizovaná struktura a schopnost vykonávat určité operace nebo dosahovat určitých výsledků.

Informační systém (IS) můžeme chápat jako specifický typ systému, protože představuje komplexní soubor prvků, které spolupracují na shromažďování, uchovávání, zpracování, a distribuci informací za účelem dosažení konkrétních cílů organizace. Tento systém kombinuje technologii, lidi a procesy, aby vytvořil efektivní rámec pro správu informací (Molnár, 2001, str. 15).

Informační systém je komplexní entita skládající se ze vzájemně propojených prvků, a jeho hlavními složkami jsou hardware, software, lidé, data a procedury. Hardware zahrnuje fyzické zařízení, jako jsou počítače, servery a síťové prvky, zatímco software představuje programové vybavení, jako jsou operační systémy, aplikace a databázové systémy. Lidé jsou uživatelé informačního systému, kteří pracují s technologií a využívají ji k plnění úkolů a dosahování cílů – lidský faktor je klíčovým aspektem informačního systému, protože uživatelé jsou ti, kteří systém využívají a interagují s ním. Je důležité zajistit, aby uživatelé měli potřebné dovednosti a znalosti k efektivnímu využití IS. Školení, podpora uživatelů a vhodné uživatelské rozhraní jsou klíčové prvky pro úspěšné nasazení informačního systému v organizaci. Data jsou informace, které

jsou zpracovávány a uchovávány v informačním systému, a procedury zahrnují pravidla a postupy, které řídí provoz a správu IS. Tyto komponenty pracují harmonicky k dosažení společného cíle – zajištění, že organizace má k dispozici relevantní a aktuální informace pro své rozhodovací procesy.

Informační systémy mají značný význam pro organizaci a přispívají k dosažení jejích strategických cílů a konkurenceschopnosti. Poskytují potřebné informace pro rozhodovací procesy, umožňují efektivní řízení procesů a zdrojů, zvyšují produktivitu práce a zlepšují komunikaci a spolupráci v organizaci. Informační systémy jsou tak klíčovým nástrojem pro úspěch moderních organizací v dnešní digitální éře.

1.3. Vztah informačního systému k systému řízení

Vztah informačního systému k systému řízení vytváří klíčový rámec pro moderní podnikové prostředí, kde efektivní řízení a využívání informací jsou kritickými faktory pro dosažení úspěchu organizace. Informační systémy hrají roli klíčového nástroje pro získávání, zpracování a distribuci informací, což má významný dopad na procesy řízení (Tvrdíková, 2008).

Jedním z klíčových aspektů vztahu mezi informačním systémem a systémem řízení je podpora rozhodování. Informační systémy poskytují analýzy a reporty, které umožňují manažerům lépe porozumět aktuální situaci, což vede k informovanějším rozhodnutím. Zároveň umožňují monitorování a řízení v reálném čase, což podporuje rychlou reakci na aktuální události a změny v prostředí.

Efektivní komunikace je dalším klíčovým prvkem vztahu. Informační systémy usnadňují tok informací napříč organizací, což zvyšuje schopnost různých úrovní a oddělení spolupracovat. Díky integraci procesů a dat umožňují informační systémy vytvářet jednotný a komplexní pohled pro systém řízení.

Automatizace rutinních úkolů, kterou informační systémy poskytují, uvolňuje čas a zdroje pro manažery, aby se mohli zaměřit na strategické rozhodování a plánování. Celkově lze konstatovat, že synergický vztah mezi informačním systémem a systémem řízení poskytuje organizaci schopnost rychlé a efektivní reakce na dynamiku současného podnikatelského prostředí.

1.4. Základní klasifikace informačních systémů

„Podnikové informační systémy je vhodné klasifikovat podle praktického uplatnění, ve shodě s nabídkou dodavatelů a ve shodě s požadavky na řízení podnikových procesů. Rozhodující pro klasifikaci podnikových informačních systémů je tzv. holisticko-procesní pohled“ (Sodomka, 2010, str. 77).

Informační systémy lze klasifikovat podle různých kritérií, zahrnujících jejich účel, oblast využití, rozsah působnosti a další.

1. Podle účelu:

- **Podnikové informační systémy (ERP):** Integrované systémy, které podporují celkový chod podniku, zahrnující oblasti jako finance, lidské zdroje, výroba atd.
- **Manažerské informační systémy (MIS):** Zaměřené na podporu manažerského rozhodování a řízení.
- **Podpůrné informační systémy (DSS, EIS):** Pomáhají při rozhodování na základě analýzy dat a informací.

2. Podle úrovně řízení:

- **Operativní informační systémy:** Zaměřené na každodenní operace a rutinní úkoly.
- **Manažerské informační systémy:** Poskytují informace pro střední management.
- **Strategické informační systémy:** Zaměřené na podporu strategického rozhodování v nejvyšší úrovni řízení.

3. Podle oblasti působnosti:

- **Interní informační systémy:** Zaměřené na interní procesy a operace organizace.
- **Externí informační systémy:** Zaměřené na interakce s vnějším prostředím, zákazníky nebo partnery.
- **CRM (Customer Relationship Management):** Specializovaný informační systém navržený k sledování a správě vztahů se zákazníky. CRM integruje informace o zákaznících, historii interakcí a pomáhá zlepšit služby a zákaznickou spokojenost.

- **SCM (Supply Chain Management):** Specializovaný informační systém, který spravuje a optimalizuje logistiku a procesy dodavatelského řetězce. SCM umožňuje efektivní správu dodavatelských a distribučních procesů od výrobce až po konečného zákazníka.
4. Podle typu uživatelů:
- **Individuální informační systémy:** Určené pro individuální potřeby uživatelů.
 - **Skupinové informační systémy:** Navržené pro skupinovou spolupráci a komunikaci.
5. Podle technologického řešení:
- **Centrální informační systémy:** Data a zpracování jsou umístěny na centrálním serveru.
 - **Distribuované informační systémy:** Zpracování a data jsou rozptýleny na více místech.

Tato klasifikace ilustruje různorodost informačních systémů a jejich specializaci podle konkrétních potřeb a cílů organizací.

1.4.1. Podnikové informační systémy (ERP)

Podnikové informační systémy (Enterprise Resource Planning – ERP) představují klíčový pilíř moderního podnikání, poskytující integrovaný rámec pro správu a optimalizaci podnikových procesů. Tyto komplexní softwarové systémy integrují a centralizují data z různých oblastí organizace, což umožňuje efektivnější řízení a rozhodování.

„Aplikace, které představují softwarová řešení užívaná k řízení podnikových dat a pomáhají plánovat celý logistický řetězec od nákupu přes sklady po výdej materiálu, řízení obchodních zakázek od jejich přijetí až po expedici, včetně plánování vlastní výroby a s tím spojené finanční a nákladové účetnictví i řízení lidských zdrojů“ (BASL, 2008, str. 66).

Centrální databáze ERP slouží jako srdce informačního systému, kde jsou shromažďována data o financích, skladech, výrobě, lidských zdrojích a dalších klíčových aspektech podnikání. Tato integrace umožňuje přenášení informací mezi

odděleními bez redundance dat a podporuje aktuální a přesný přehled o stavu organizace.

Jedním z klíčových prvků ERP je automatizace a integrace procesů. Tímto způsobem ERP systémy eliminují manuální práci a zjednodušují tok informací napříč celou organizací. Moduly pro správu financí v rámci ERP zahrnují účetnictví, fakturaci a řízení nákladů, poskytující manažerům komplexní nástroje pro finanční analýzu a plánování.

Dále ERP efektivně řídí skladové zásoby a výrobní procesy, což vede k optimálnímu využití zdrojů a minimalizaci ztrát. Moduly pro lidské zdroje zase umožňují efektivní správu zaměstnanců, sledování jejich výkonu a podporu strategií v oblasti lidských zdrojů.

Celkově řečeno, ERP představují nezbytný nástroj pro moderní organizace, které chtějí dosáhnout integrovaného a efektivního řízení svých podnikových procesů.

1.4.2. Manažerské informační systémy (MIS)

Manažerské informační systémy (MIS) představují klíčový kámen ve struktuře moderního řízení organizací, poskytující manažerům nezbytné nástroje pro efektivní rozhodování a dohled nad každodenními operacemi. Tyto systémy mají za cíl sjednotit a zjednodušit tok informací, aby podporovaly manažery ve všech vrstvách středního vedení.

MIS sbírají a zpracovávají data z různých interních i externích zdrojů, transformují je do srozumitelné a využitelné formy. Tato data zahrnují informace o prodejkách, finančních transakcích, skladových zásobách a dalších klíčových operacích.

Manažerské informační systémy poskytují manažerům možnost generovat různé typy reportů a analýz, které jim umožňují sledovat výkon organizace. Tyto reporty zahrnují finanční ukazatele, trendy v prodejkách, efektivitu pracovních procesů a další klíčové informace.

Jednou z hlavních funkcí MIS je poskytovat manažerům informace potřebné k rozhodování. To zahrnuje plánování zásob, monitorování výkonu týmu, stanovení strategických cílů a další rozhodnutí související s řízením podnikání (Sodomka, 2010, str. 357-378).

Manažerské informační systémy umožňují manažerům sledovat a měřit výkon organizace v reálném čase. To poskytuje možnost rychle reagovat na aktuální události a provádět úpravy strategie nebo postupů podle potřeby.

MIS integrují data z různých oblastí organizace, což umožňuje manažerům vidět širší souvislosti a vzájemné vztahy mezi různými aspekty podnikání.

Manažerské informační systémy jsou neocenitelným nástrojem pro plánování budoucích aktivit a strategií. Manažeři mohou využít dostupná data k predikci trendů, stanovení cílů a vytvoření efektivních plánů pro různé oblasti podnikání. Celkově lze říci, že Manažerské informační systémy hrají klíčovou roli ve strategickém a operačním řízení organizací, umožňují manažerům rychlé a informované rozhodování.

1.4.3. Docházkové informační systémy (DIS)

Docházkový informační systém (DIS) představuje klíčový prvek pro řízení pracovních procesů v moderních podnicích. Jedná se o systém, který slouží k evidenci a správě docházky zaměstnanců v organizaci. DIS zahrnuje celý proces sledování pracovní doby, od příchodů a odchodů zaměstnanců po správu směn, dovolených, přesčasů a dalších aspektů týkajících se pracovního času.

Docházkové informační systémy spadají do kategorie podnikových informačních systémů (ERP). Tato klasifikace vyplývá z jejich schopnosti integrovat a podporovat celkový chod podniku, zahrnující oblasti jako finance, lidské zdroje a výroba.

Docházkové informační systémy jsou důležitým nástrojem pro operativní i manažerské úrovně řízení. Na operativní úrovni tyto systémy umožňují sledování a správu každodenních operací a rutinních úkolů spojených s pracovním časem. Manažerské úrovni pak poskytují manažerům důležitá data a analýzy týkající se docházky zaměstnanců, což jim pomáhá při rozhodování a plánování v oblasti lidských zdrojů.

Pokud jde o oblast působnosti, docházkové systémy se zaměřují především na interní procesy a operace v organizaci. Jejich hlavním cílem je správa pracovní doby zaměstnanců a zajištění dodržování pracovních předpisů a požadavků firmy. Jsou navrženy tak, aby usnadňovaly a zefektivňovaly sledování docházky zaměstnanců a související administrativní úkoly.

Docházkový IS je nejen administrativním nástrojem pro správu pracovní doby, ale také klíčovým prvkem pro motivaci zaměstnanců a rozvoj společnosti. Záznamy o docházce nejen pomáhají s výpočtem platby zaměstnancům, ale také odrážejí disciplínu a pracovní návyky ve společnosti. Bez těchto záznamů by bylo obtížné sledovat přínos každého zaměstnance a vypočítat odpovídající platbu.

Docházkový informační systém hraje klíčovou roli v efektivním řízení pracovních procesů a je nezbytným nástrojem pro sledování a správu pracovní doby zaměstnanců. Jeho správné nasazení a využití může přinést řadu výhod jak pro organizaci, tak pro jednotlivé zaměstnance.

1.5. Životní cyklus Informačního Systému

Implementace informačního systému (IS) představuje komplexní proces, který zahrnuje několik fází od počátečního plánování až po provoz a údržbu, které jsou klíčové pro úspěšné nasazení a provoz informačního systému v organizaci. Tento životní cyklus poskytuje strukturovaný rámec pro efektivní vytvoření a nasazení IS, který je v souladu s potřebami a cíli organizace. Následuje detailní popis jednotlivých fází tohoto procesu:

- Plánování

První fází implementace IS je plánování, kde se definují požadavky, cíle, rozsah, termíny a rozpočet projektu. Zde se také určují členové týmu a jejich role a odpovědnosti během celého procesu.

- Úvodní studie

Tato fáze zahrnuje analýzu současného stavu, identifikaci požadovaných změn a stanovení technických omezení a nákladů. Cílem je získat komplexní povědomí o potřebách a očekáváních organizace.

- Analýza

V této fázi se detailně analyzují systémové požadavky a prioritizují se. Probíhá tvorba prvních prototypů IS a hodnocení různých návrhů. Důležitou součástí je také zohlednění připomínek vrcholového vedení společnosti.

- Detailní analýza a návrh

Zde se provádí detailní analýza požadavků a navrhují se konkrétní části IS, včetně uživatelského rozhraní. Cílem je zajistit, aby systém plně odpovídal potřebám uživatelů a organizace.

- Instalace

Instalace IS zahrnuje fyzickou implementaci softwaru a hardwaru potřebných pro jeho provoz. Je důležité zajistit správné nastavení a konfiguraci systému podle definovaných požadavků.

- Implementace

V této fázi je IS již nasazen a probíhá verifikace a testování jeho funkčnosti. Pracovníci jsou školeni v používání nového systému a vytváří se dokumentace pro jeho správu.

- Provoz a údržba

Po úspěšném nasazení následuje provoz a údržba IS. Zahrnuje provoz systému v reálném prostředí a řešení případných problémů. Během této fáze může docházet k rozšiřování a vylepšování systému v souladu s potřebami uživatelů a změnami v organizaci.

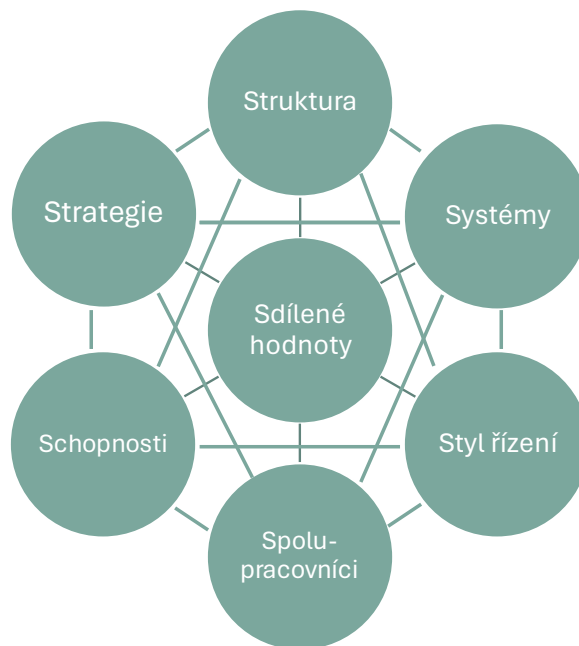
1.6. Analýzy

V následující kapitole budou představeny teoretické základy strategických analýz, klíčové pro fázi před implementací. Zaměřím se na strategické analýzy, které zkoumají jak vnitřní, tak vnější prostředí firmy. Mezi ně patří SWOT analýza, analyzující silné a slabé stránky organizace. Kromě toho budou do práce integrovány tři významné analytické nástroje pro hlubší porozumění podnikovým procesům. McKinsey 7S Model

poskytne strukturovaný pohled na strategii, strukturu, systémy, dovednosti, sdílené hodnoty, styl a zaměstnance, zatímco Porterův Model Hodnotového Řetězce umožní detailní analýzu, kde a jak organizace přidává hodnotu v rámci celkového firemního procesu. PESTE – analýza obecného okolí – se zaměřuje na politické, ekonomické, sociální, technologické a environmentální faktory, které mohou ovlivnit podnikání a strategické rozhodování organizace. Tyto analytické nástroje společně představují komplexní rámec pro strategické rozhodování a přispějí k lepšímu pochopení faktorů ovlivňujících výkonnost a konkurenceschopnost firmy.

1.6.1. McKinsey 7S Model

V rámci strategické analýzy bude v této diplomové práci uplatněn McKinseyho 7S Model, což je uznávaný strategický nástroj vyvinutý firmou McKinsey & Company. Tento model se zaměřuje na sedm klíčových faktorů, které ovlivňují úspěch organizace a začínají na písmeno "S". Prvky modelu zahrnují Strategii, Strukturu, Systémy, Styl řízení, Spolupracovníci, Schopnosti a Sdílené hodnoty.



Obrázek 1: Model McKinsey 7S

(Zdroj: Vlastní zpracování dle Rais, K., Doskočil, R. Risk management)

Strategie se soustředí na dlouhodobé cíle a plány organizace, zatímco Struktura odkazuje na organizační hierarchii a rozložení odpovědnosti. Systémy zahrnují procesy

a rutiny, které podporují každodenní fungování, a Dovednosti se týkají unikátních schopností zaměstnanců. Sdílené hodnoty odrážejí společné cíle a etiku, zatímco Styl vedení popisuje manažerský přístup. Nakonec, Zaměstnanci se věnují lidským zdrojům a pracovní síle.

Tento model zdůrazňuje vzájemné propojení těchto prvků a jejich harmonickou souhru pro dosažení úspěšné implementace strategie organizace. Bude použit k holistickému zhodnocení interní struktury a fungování firmy, což poskytne důležité poznatky pro strategické plánování a optimalizaci. V kombinaci s Porterovým Modelem Hodnotového Řetězce bude poskytnut komplexní rámec pro analýzu a hodnocení klíčových aspektů organizace s cílem dosáhnout optimálního strategického postavení (Rais, K., Doskočil, R. Risk management).

1.6.2. Porterův Model 5 Sil

Porterův model pěti sil představuje klíčový analytický nástroj pro zkoumání oborového okolí podniku. Tato analýza je nezbytnou součástí strategického plánování, protože pomáhá organizacím porozumět dynamice konkurenčního prostředí a identifikovat faktory, které ovlivňují jejich strategickou pozici a ziskovost. Tímto způsobem mohou organizace lépe formulovat své strategie a reagovat na výzvy a příležitosti ve svém oboru. Porterův model 5 sil se zaměřuje na pět klíčových sil, které ovlivňují konkurenci v odvětví: hrozba nových vstupů, síla dodavatelů, síla kupujících, hrozba substitutů a intenzita konkurence mezi stávajícími hráči (DOUCEK, P., MARYŠKA, M., NEDOMOVÁ, Lea a kol. Informační management v informační společnosti, 2013, s.70).



Obrázek 2: Porterův Model 5 Síl

(Zdroj: Vlastní zpracování dle Rais, K., Doskočil, R. Risk management)

Hrozba nových vstupů: Tato síla zahrnuje potenciální hrozbu nových konkurentů, kteří mohou vstoupit na trh a konkurovat stávajícím firmám. Vyšší hrozba nových vstupů může vést k vyšší konkurenci a tlaku na ceny.

Síla dodavatelů: Dodavatelé mohou ovlivnit odvětví svou cenovou politikou, dostupností surovin a kvalitou produktů. Pokud jsou dodavatelé silní a mají monopolní postavení, mohou ovlivnit ceny a podmínky pro organizace.

Síla kupujících: Kupující mohou mít silnou pozici, pokud mají možnost vybírat mezi různými dodavateli nebo pokud nakupují velké objemy. To může vést k tlaku na snížení cen a zlepšení podmínek pro zákazníky.

Hrozba substitutů: Existence substitutů pro produkty nebo služby v daném odvětví může ovlivnit poptávku a ceny. Pokud jsou dostupné levnější nebo efektivnější alternativy, může to snížit atraktivitu produktů a služeb v daném odvětví.

Intenzita konkurence mezi stávajícími hráči: Tato síla se týká stupně konkurence mezi stávajícími firmami v odvětví. Vyšší konkurence může vést k tlaku na inovace, snižování cen a zlepšování produktů a služeb.

Porterův model poskytuje strukturovaný rámec pro analýzu konkurenčního prostředí a je klíčovým nástrojem pro vytváření efektivních strategií pro konkurenceschopnost

organizace. Porozumění těmto silám umožňuje organizacím lépe porozumět svému prostředí a efektivněji reagovat na výzvy a příležitosti (Rais, K., Doskočil, R. Risk management).

1.6.3. PESTE

Analýza obecného okolí, známá také jako PESTE analýza, je klíčovým nástrojem pro hodnocení vnějšího prostředí, ve kterém podnik působí. Tato analýza se zaměřuje na politické, ekonomické, sociální, technologické a environmentální faktory, které mohou ovlivnit podnikání a strategické rozhodování organizace. Porozumění těmto faktorům umožňuje lépe přizpůsobit strategie podniku a lépe se přizpůsobit proměnlivým podmínkám v obecném prostředí (Rais, K., Doskočil, R. Risk management).

Politické faktory zahrnují legislativní a regulační prostředí, včetně zákonů, vládních politik a mezinárodních dohod, které mohou ovlivnit podnikatelské prostředí (Rais, K., Doskočil, R. Risk management).

Ekonomické faktory se týkají makroekonomických podmínek, jako jsou hospodářský růst, inflace, míra nezaměstnanosti a směnné kurzy, které mohou ovlivnit výdaje spotřebitelů, poptávku po produktech a službách a náklady podniku (Rais, K., Doskočil, R. Risk management).

Sociální faktory zahrnují demografické trendy, životní styl, kulturní preference a sociální normy, které mohou ovlivnit chování spotřebitelů a preference trhu (Rais, K., Doskočil, R. Risk management).

Technologické faktory se týkají technologických inovací, vývoje a infrastruktury, které mohou ovlivnit způsob, jakým podnik funguje, a mohou nabídnout nové příležitosti nebo hrozby (Rais, K., Doskočil, R. Risk management).

Environmentální faktory zahrnují environmentální politiky, trendy a hrozby, které souvisejí s udržitelností, odpovědností za životní prostředí a změnou klimatu (Rais, K., Doskočil, R. Risk management).

1.6.4. SWOT Analýza

SWOT analýza je strategický nástroj, který slouží k hodnocení interních sil a slabostí společnosti a zároveň externích příležitostí a hrozeb. Tato analýza umožňuje organizaci lépe porozumět svému aktuálnímu postavení na trhu a identifikovat faktory, které mohou ovlivnit její budoucí vývoj.

„Komplexně pojata SWOT analýza staví silné a slabé stránky organizace anebo její části proti identifikovaným příležitostem a hrozbám, které vyplývají z okolí, a vymezuje pozici organizace nebo její části jako východisko pro definování strategií dalšího rozvoje.“ (Grasseová a kol., s. 296).

- **Silné stránky (Strengths)** představují interní pozitivní aspekty organizace, které jí poskytují konkurenční výhodu. To může zahrnovat specialistické dovednosti, vynikající technologie, kvalitní personál nebo silnou značku.
- **Slabé stránky (Weaknesses)** identifikují interní nedostatky nebo oblasti, kde organizace zaostává. To může být nedostatek finančních prostředků, zastaralá technologie, nedostatečně školený personál nebo nedostatečná viditelnost na trhu.
- **Příležitosti (Opportunities)** představují externí faktory, které mohou být využity ke prospěchu organizace. To může zahrnovat změny v poptávce na trhu, nové technologické trendy, rozšiřující se trhy nebo změny v regulačním prostředí.
- **Hrozby (Threats)** jsou externí faktory, které mohou ohrozit stabilitu a úspěch organizace. To může být konkurence na trhu, změny v legislativě, ekonomická nestabilita nebo technologické hrozby.

Vnitřní faktory Vnější faktory	Slabé stránky (W)	Silné stránky (S)
Příležitosti (O)	WO strategie "hledání" <i>Překonání slabé stránky využitím příležitosti</i>	SO strategie "využití" <i>Využití silné stránky ve prospěch příležitosti</i>
Hrozby (T)	WT strategie "vyhýbání" <i>Minimalizace slabé stránky a vyhnutí se ohrožení</i>	ST strategie "konfrontace" <i>Využití silné stránky k odvrácení ohrožení</i>

Obrázek 3: SWOT analýza

(Zdroj: Vlastní zpracování dle Grasseová a kol., s. 296)

SWOT analýza je cenným nástrojem při tvorbě strategie, protože umožňuje organizaci plánovat na základě svých interních sil a slabostí ve spojení s vnějšími příležitostmi a hrozbami. Použití této analýzy ve spolupráci s dalšími strategickými nástroji, jako jsou McKinsey 7S Model a Porterův Model Hodnotového Řetězce, přispěje ke komplexnímu pochopení prostředí a potenciálu organizace.

1.6.5. Lewinův model

Lewinův model řízení změny je klasickým rámcem pro porozumění a správu procesu změny v organizaci. Tento model se skládá ze tří hlavních fází: "Rozmrazení", "Přechod" a "Zamrazení".



Obrázek 4: Lewinův model

(Zdroj: Vlastní zpracování dle Rais, K., Doskočil, R. Risk management)

První fáze, nazvaná "Rozmrazení", představuje počáteční krok, kdy je třeba uvědomit si potřebu změny a vyvolat pocit nedostatečnosti vůči stávajícímu stavu. V této fázi je důležité získat podporu a angažovanost zaměstnanců a stakeholderů pro navrhované změny.

Druhá fáze, nazvaná "Přechod", zahrnuje samotnou implementaci změn. V této fázi jsou plány realizovány a zaměstnanci jsou aktivně zapojeni do procesu změny. Je důležité zajistit jasnou komunikaci a podporu v průběhu této fáze, aby se minimalizovala rezistence a maximalizovala účinnost změn.

Poslední fáze, "Zamrazení", se zaměřuje na upevnění nových postupů a zabránění návratu k původnímu stavu. V této fázi je nezbytné zajistit, aby se nové procesy a postupy staly součástí běžného provozu a kultury organizace. To zahrnuje poskytnutí školení a podpory zaměstnancům a monitorování výsledků změn.

Lewinův model poskytuje strukturovaný a systematický přístup k řízení změny, což umožňuje organizacím lépe porozumět procesu změny a efektivněji ji provádět. Tento model je užitečný při analýze rizik a při přípravě strategií pro úspěšné provedení změn v organizaci (Rais, K., Doskočil, R. Risk management).

1.6.6. Časová analýza

Časová analýza představuje klíčový prvek při plánování a monitorování průběhu změnového procesu. Jejím cílem je identifikovat, organizovat a řídit časové aspekty projektu. Tato fáze je zásadní pro zajištění přesného časového plánu jednotlivých úkolů a aktivit nezbytných k úspěšné realizaci změny.

Během časové analýzy je provedena detailní analýza časového rámce jednotlivých úkolů a aktivit. Tím se získává přesný přehled o časových potřebách projektu. Důkladné plánování času je klíčové pro minimalizaci rizik a maximalizaci efektivity projektu.

V této fázi jsou identifikovány jednotlivé úkoly a aktivity, které je nutné provést, a jejich časový odhad.

Díky časové analýze získává projektový tým jasný a strukturovaný plán, který jim pomáhá efektivně řídit a koordinovat činnosti. To vede k dodržení harmonogramu a úspěšnému dokončení projektu včas (Rais, K., Doskočil, R. Risk management).

1.6.6.1. Ganttův diagram

Ganttův diagram je nástroj používaný v projektovém řízení k vizualizaci časového plánu projektu. Tento diagram zobrazuje časovou osu vodorovně a seznam úkolů nebo aktivit svisle. Jednotlivé úkoly jsou reprezentovány časovými úsečkami, které ukazují jejich plánovaný začátek, trvání a konec (DOSKOČIL, R. Metody, techniky a nástroje řízení projektů, 2014).

Ganttův diagram umožňuje projektovým manažerům a týmům snadno sledovat průběh projektu, identifikovat zpoždění a řídit závislosti mezi jednotlivými úkoly. Tento nástroj je také užitečný pro plánování zdrojů, alokaci pracovních sil a komunikaci s členy týmu a zainteresovanými stranami. Díky přehledné vizualizaci časového plánu mohou všichni účastníci projektu lépe porozumět jeho průběhu a přispět k jeho úspěšnému dokončení.

1.6.7. Rizikova politika

Riziková politika představuje systematický přístup k identifikaci, hodnocení a řízení rizik v rámci projektů nebo změnových procesů. Jejím hlavním cílem je minimalizovat negativní dopady nejistot a neočekávaných událostí na úspěch a dokončení projektu. To znamená, že riziková politika se zaměřuje na předcházení a minimalizaci potenciálních problémů, které by mohly ovlivnit úspěšnost projektu.

Analýza rizik je klíčovým prvkem rizikové politiky, protože umožňuje identifikovat a zhodnotit potenciální hrozby a komplikace, které mohou ohrozit projekt. Riziko lze chápat jako možný výskyt události, která by mohla mít negativní dopad na dosažení cílů projektu, ale také riziko může poškodit aktiva firmy. Aktiva představují veškeré hodnoty, které firma vlastní a dělí na hmotná a nehmotná. Mezi hmotná aktiva patří například nemovitosti, fyzické vybavení, stroje a peněžní prostředky. Tato aktiva jsou často snadněji identifikovatelná a měřitelná, ale jsou také zranitelná v případě různých rizik, jako jsou například požáry, živelné katastrofy nebo krádeže.

Na druhé straně nehmotná aktiva jsou také důležitá a mohou být rovněž ohrožena různými riziky. Sem patří například informace, pověst firmy, autorská práva, know-how, patenty a obchodní značky. Tato aktiva často představují klíčovou hodnotu firmy, ale jsou méně hmatatelná a obtížněji měřitelná než aktiva hmotná.

Je tedy důležité, aby firma identifikovala různá rizika, která mohou ohrozit její aktiva, a vypracovala strategie pro jejich minimalizaci a řízení. To zahrnuje implementaci preventivních opatření, zajištění finanční stability a pojištění, a také monitorování a aktualizaci rizikové politiky v souladu s aktuálními podmínkami a hrozbami.

Proces analýzy rizik zahrnuje použití metod skórování, které rizika hodnotí na základě jejich pravděpodobnosti a dopadu na projekt nebo celý podnik. Na základě těchto

hodnocení jsou stanoveny priority v řízení rizik a definovány strategie pro jejich minimalizaci.

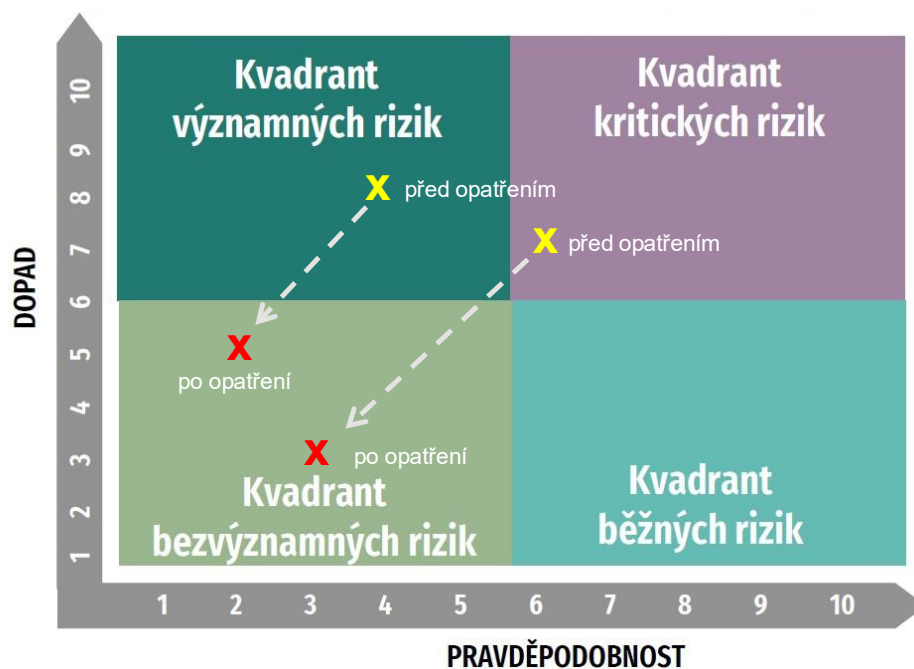
Po identifikaci klíčových rizik jsou navržena opatření k jejich řízení a minimalizaci dopadu na projekt. Tato opatření mohou zahrnovat strategie retence, redukce, pojištění nebo vyhýbání se riziku. Důležité je, aby každé riziko bylo pečlivě monitorováno během průběhu projektu a že jsou prováděny pravidelné aktualizace a úpravy rizikové politiky podle aktuální situace (Komzák, T., Řízení IT projektů pro úplné začátečníky).

Riziková politika slouží jako základní rámec pro řízení rizik v projektu a poskytuje projektovému týmu jasný návod, jak reagovat na neočekávané události a jak zajistit úspěšné dokončení projektu. Tímto způsobem riziková politika přispívá k zajištění stability, bezpečnosti a úspěchu projektů a změnových procesů v organizaci (Rais, K., Doskočil, R. Risk management).

1.6.7.1. Mapa rizik

Mapa rizik je nástroj, který vizualizuje různé rizikové faktory a jejich vzájemné vztahy v rámci projektu nebo organizace. Tento grafický přehled umožňuje týmu projektu nebo manažerům lépe porozumět rozsahu a povaze rizik spojených s danou činností nebo iniciativou.

Obvykle se mapa rizik skládá z osy, která reprezentuje různé typy rizik, a bodů nebo oblastí, které znázorňují jednotlivá rizika a jejich pravděpodobnost a dopad na projekt. Bod na mapě může být umístěn na základě skóre rizika, které kombinuje pravděpodobnost výskytu rizika s vahou jeho dopadu.



Obrázek 5: Mapa rizik

(Zdroj: Vlastní zpracování dle Rais, K., Doskočil, R. Risk management)

Mapa rizik umožňuje identifikovat klíčová rizika, která mají největší potenciál negativně ovlivnit projekt, a současně pomáhá určit priority pro jejich řízení. Vizuální prezentace rizikových faktorů na mapě umožňuje efektivněji komunikovat s členy týmu, stakeholdery a dalšími zainteresovanými stranami a poskytuje lepší porozumění celkovému rizikovému prostředí projektu (Rais, K., Doskočil, R. Risk management).

1.6.7.2. Pavučinový graf

Pavučinový graf poskytuje vizuální reprezentaci hlavních rizik, která mohou ovlivnit projekt či organizaci. Tento graf je sestaven z paprsků, přičemž každý paprsek reprezentuje jedno klíčové riziko. Vzdálenost bodů na paprscích od středu grafu signalizuje závažnost daného rizika. Čím dále je bod na paprsku od středu, tím větší je potenciální dopad tohoto rizika na projekt.

Vizuální podoba tohoto grafu usnadňuje identifikaci klíčových oblastí, na které je třeba zaměřit pozornost při řízení rizik a implementaci opatření k jejich minimalizaci. Pavučinový graf tak slouží jako užitečný komunikační nástroj pro diskusi o rizicích a

strategiích jejich řízení mezi členy týmu, řídicími pracovníky a dalšími zainteresovanými stranami (Rais, K., Doskočil, R. Risk management).

2. ANALÝZA PROBLÉMU A SOUČASNÉ SITUACE

V této kapitole se zaměřím na důkladnou analýzu společnosti LPP Czech Republic s.r.o. a provedu analýzu interního prostředí, obecného a oborového prostředí, a shrnu je do SWOT analýzy. V závěru kapitoly se pak podrobněji zaměřím na analýzu docházkového informačního systému. Cílem této analýzy je identifikovat klíčové faktory ovlivňující efektivitu a fungování současného systému, stejně jako nalézt oblasti, které vyžadují zlepšení a změnu.

2.1. Základní informace o společnosti



Obrázek 6: Logo firmy

Obchodní firma: LPP Czech Republic, s.r.o.

Datum vzniku a zápisu: 3. červen 2002

IČO: 26698714

DIČ: CZ26698714

Základní kapitál: 13.2 milionů Kč

Schránka: acvi52p

Sídlo: Prosecká 852/66, Prosek, 190 00 Praha

Jednatel: Tomasz Kucharczyk

Společník: LPP SPÓŁKA AKCYJNA ul. Łąkowa, nr 39, lok 44, PSČ 80-769, Gdańsk

LPP Czech Republic, s.r.o. je obchodní firmou, která se zaměřuje na výrobu, obchod a poskytování služeb, které nejsou specifikovány v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona. Firma se specializuje na módní oděvní průmysl a je známá díky svým značkám, jako jsou Reserved, Cropp, House, Mohito a Sinsay, přičemž klade důraz na udržitelnost a kvalitu svých produktů.

2.2. Historie společnosti

LPP Czech Republic, s.r.o. je součástí globálního oděvního gigantu LPP S.A., který má kořeny v Polsku. Společnost LPP byla založena v roce 1991 v Gdaňsku. Původně se zaměřovala na maloobchodní prodej textilu, ale postupně se rozrostla do rozsáhlého oděvního koncernu.

LPP expandovala do dalších zemí, což zahrnuje i vstup na český trh. LPP Czech Republic, s.r.o., začala svou činnost v České republice, přinášejíc s sebou portfolio značek, které oslovily místní zákazníky. Mezi nejznámější značky patří Reserved, Cropp, House, Mohito a Sinsay.

S postupem času se LPP etablovala jako významný hráč na poli módě a oděvním průmyslu v České republice. Její expanze do více než 40 zemí světa a více než 1,700 prodejen je svědectvím o globálním dosahu společnosti. LPP si vytvořila pověst kombinace dostupnosti, kvality a aktuálních módních trendů.

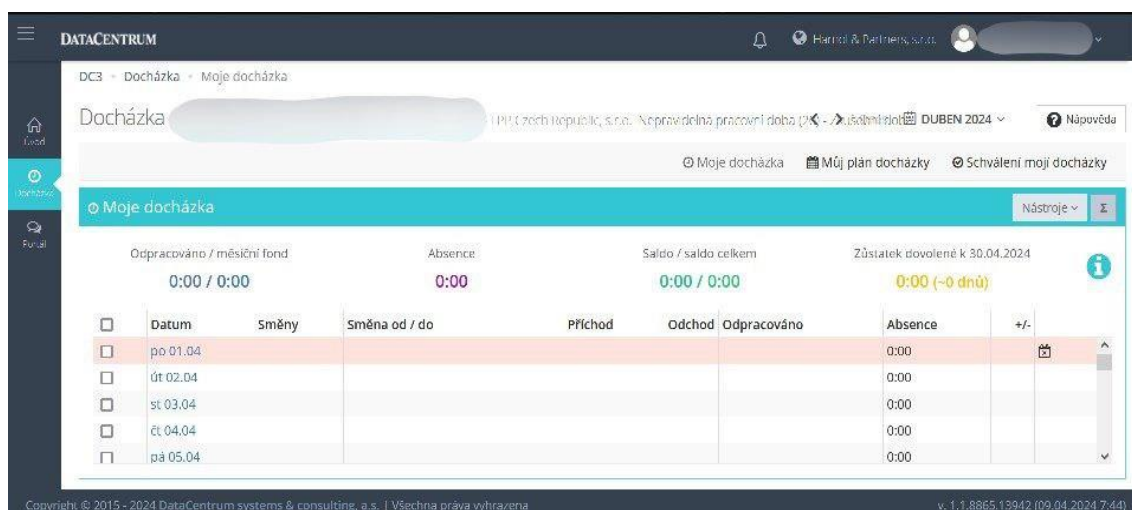
Firma klade důraz na udržitelnost a etiku v oděvním průmyslu, což ji staví do pozice, která nejen sleduje módní trendy, ale i odpovídá na aktuální environmentální a sociální výzvy.

Společnost LPP Czech Republic, s.r.o., působící v oděvním průmyslu téměř 30 let, se vyznačuje nejen rozsáhlým sortimentem oblečení, ale také silným závazkem k udržitelnosti a kvalitě. Důkladnou pozornost věnuje designu a trendům v oblasti módy, což jí umožnilo získat důvěru zákazníků a etablovat se jako klíčový hráč na trhu s oděvy.

2.3. Popis IS

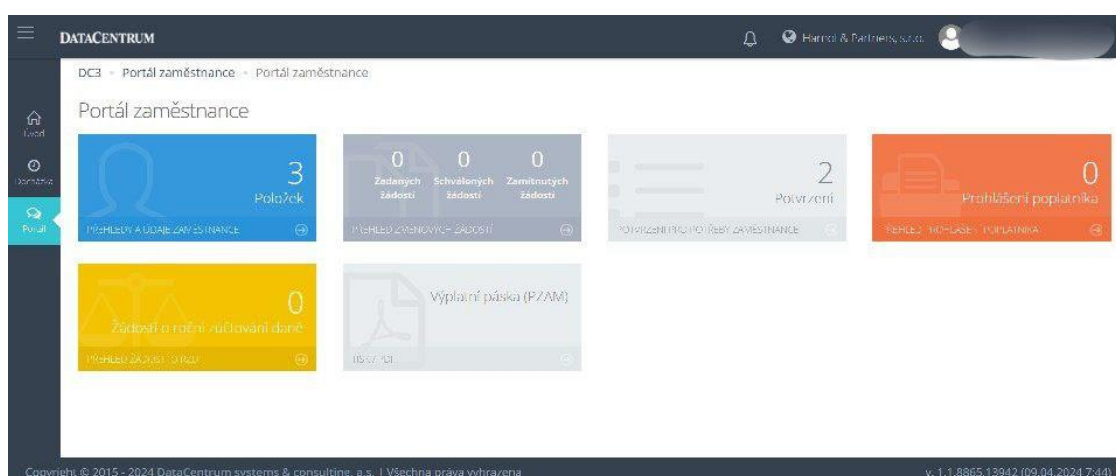
Bohužel, z důvodu ochrany interních procesů společnosti není možné podrobně popsat všechny informační systémy, které firma využívá. Nicméně, díky dohodě s managementem společnosti, mi bylo umožněno detailněji se zaměřit na popis docházkového systému, který je využíván v rámci organizace. Tato část poskytne důležité informace o fungování a využití informačních technologií v oblasti správy docházky a řízení pracovního času zaměstnanců ve firmě LPP Czech Republic.

Firma LPP Czech Republic, s.r.o. aktuálně využívá docházkový systém Harnol & Partners DC3 DOCHÁZKA, poskytovaný společností DataCentrum. Tento software je důležitým nástrojem pro správu docházky a pracovního času zaměstnanců v rámci organizace.



Obrázek 7: docházka Harnol & Partners DC3 DOCHÁZKA

(Zdroj: internetové stránky Harnol & Partners DC3 DOCHÁZKA)



Obrázek 8: portál zaměstnance Harnol & Partners DC3 DOCHÁZKA

(Zdroj: internetové stránky Harnol & Partners DC3 DOCHÁZKA)

Důležitou vlastností systému je také jeho schopnost integrace s dalšími informačními systémy v organizaci, což umožňuje plynulý tok informací a minimalizuje potřebu manuální práce při výměně dat mezi systémy. Navzdory těmto funkcím je však nutné zdůraznit, že tento systém není pro potřeby firmy LPP Czech Republic, s.r.o. dostačující a neposkytuje všechny potřebné možnosti pro snadnou a efektivní práci.

Mezi hlavní nedostatky tohoto systému patří omezená funkcionalita ve srovnání s jinými moderními docházkovými systémy na trhu. Nevýhoda spojená s omezenou funkcionalitou docházkového systému Harnol se projevuje v absenci možnosti zahrnout veškerou dokumentaci ohledně zaměstnanců přímo do systému. Vzhledem k tomu, že Harnol nenabízí možnost digitálního podepisování smluv a archivace dokumentů přímo v systému, není možné využít všechny výhody digitalizace, jako je úspora času, papíru a zajištění bezpečnosti dokumentů. Bez této funkcionality se stále musí tisknout a archivovat smlouvy a další dokumenty odděleně, což může být časově náročné, zvyšuje to spotřebu papíru a zároveň zvyšuje riziko ztráty nebo poškození důležitých dokumentů. Tímto nedostatkem může být narušena efektivita a spolehlivost správy dokumentace zaměstnanců, což může mít negativní dopad na chod organizace.

Dalším nedostatkem je absence možnosti zaznamenávat poznámky zaměstnanců ohledně jejich nedispozic do budoucna. To může způsobit potíže manažerům při sestavování pracovního plánu, protože nemohou snadno zjistit, kteří zaměstnanci jsou k dispozici v daný den a čas a kteří nejsou. Tato absence funkcí může omezit efektivitu a plynulost správy docházky zaměstnanců v organizaci a véde k neefektivnímu využití pracovních sil a nedostatečnému plánování pracovních procesů.

2.4. McKinsey analýza 7S

7S McKinsey model poskytuje strukturovaný rámec pro zkoumání různých aspektů organizace, které ovlivňují její schopnost dosáhnout strategických cílů. Analýza pomocí tohoto modelu umožní hlouběji porozumět vzájemnému propojení a synergii mezi strategií, strukturou, systémy, dovednostmi, zaměstnanci, stylem a sdílenými hodnotami ve společnosti. Tímto způsobem budu schopna identifikovat klíčové oblasti silných stránek a příležitostí, stejně jako oblasti, které vyžadují zlepšení a restrukturalizaci, posílení vnitřního prostředí organizace a dosažení dlouhodobého úspěchu.

Strategie firmy LPP Czech Republic, s. r. o., vychází z kombinace obchodních cílů, konkurenčního prostředí, zákaznických potřeb a možností růstu, aby firma mohla efektivně reagovat na dynamiku trhu a dosáhnout dlouhodobé udržitelnosti.

Obchodní cíle jsou základem strategie a zahrnují především růst tržeb, ziskovost, rozšíření tržního podílu a posílení značky. Tyto cíle jsou pevně spojeny s dalšími

faktory, jako je schopnost konkurovat na trhu a reagovat na změny ve spotřebitelském chování.

Konkurenční prostředí hraje klíčovou roli při formování strategie firmy. Analýza konkurentů, jejich strategií a pozice na trhu pomáhá společnosti identifikovat své konkurenční výhody a slabé stránky a vytvořit strategii, která ji bude chránit před konkurenčními hrozbami a posílit její pozici na trhu.

Zákaznické potřeby jsou dalším důležitým faktorem, který ovlivňuje strategii firmy. Porozumění potřebám, preferencím a chování zákazníků umožňuje společnosti lépe segmentovat trh, cílit na specifické segmenty a nabízet produkty a služby, které odpovídají požadavkům zákazníků.

Jedním z hlavních směrů strategie je investice do ochrany životního prostředí. Firma se angažuje v rámci všech svých prodejních značek prostřednictvím strategie Eco Aware. Tato strategie zahrnuje výrobu oděvů šitých zodpovědným a udržitelným způsobem, s použitím ekologicky certifikovaných materiálů šetrných k životnímu prostředí. Součástí této iniciativy je také využívání recyklovaných kartonových obalů a sáčků pro balení produktů. Další krok směrem k udržitelnosti představuje program Eco Aware Stores, který si klade za cíl implementovat udržitelné technologie a postupy ve všech prodejnách do roku 2025. Tento program zahrnuje využití solární energie pro chlazení klimatizačních jednotek, instalaci energeticky úsporných obrazovek a inteligentních systémů ovládání videostěn, což vede ke snížení spotřeby energie.

Tímto způsobem strategie společnosti LPP Czech Republic s.r.o. neomezuje pouze na dosahování obchodních cílů a konkurenční výhody, ale také přispívá k udržitelnému rozvoji a ochraně životního prostředí, což je klíčovým prvkem moderního podnikání v 21. století.

Struktura firmy LPP Czech Republic, s. r. o., je organizována do několika hlavních oddělení či funkcí, zahrnujících oblasti jako marketing, design, výroba, prodej, logistika, lidské zdroje a účetnictví. Každé z těchto oddělení má svůj specifický účel a odpovědnosti, které podporují celkové cíle společnosti.

Hierarchie společnosti je strukturována s vrcholovým vedením, které zahrnuje generálního ředitele a další výkonné ředitele. Pod nimi jsou manažeři jednotlivých oddělení, kteří přímo řídí své týmy a reportují svým nadřízeným. Tímto způsobem se zajišťuje efektivní řízení a koordinace pracovních procesů.

Koordinace činností mezi jednotlivými odděleními se provádí prostřednictvím pravidelných setkání, komunikačních kanálů a hierarchických struktur. Kromě toho mohou být zavedeny i horizontální komunikační kanály a týmové projekty, které podporují spolupráci a synergii mezi různými částmi organizace.

Vztahy mezi nadřízenými a podřízenými jsou jasně definované a hierarchické. Každý zaměstnanec má svého nadřízeného, ke kterému se obrací se svými otázkami a zprávami. Manažeři mají pod sebou týmy podřízených zaměstnanců, které řídí a monitorují ve svém denním provozu.

Rozhodování v organizaci je kombinací centralizovaného a decentralizovaného přístupu v závislosti na povaze rozhodnutí a potřebách společnosti. Základní strategická rozhodnutí jsou obvykle centralizována u vrcholového vedení, zatímco operativní rozhodnutí mohou být delegována na nižší úroveň managementu. Tento systém umožňuje rychlou reakci na aktuální situace a potřeby organizace.

Systémy firmy LPP Czech Republic, s. r. o., zahrnují širokou škálu nástrojů a postupů, které zaměstnanci využívají k úspěšnému vykonávání svých pracovních povinností.

Hlavní systémy řídicí chod organizace zahrnují finanční, personální a komunikační systémy. Finanční systémy slouží k řízení a sledování finančních operací a transakcí, včetně účetnictví, fakturace a správy nákladů. Personální systémy se zaměřují na správu zaměstnanců, včetně evidence údajů o zaměstnancích, platového systému, plánování pracovních sil a řízení výkonnosti. Komunikační systémy zajišťují efektivní interní a externí komunikaci mezi zaměstnanci a zákazníky, včetně e-mailů, interních chatu a komunikačních platforem.

Kromě těchto hlavních systémů společnost využívá také technické a informační systémy pro optimalizaci různých procesů. Patří sem například systémy pro řízení

skladových zásob, objednávkové systémy pro správu a sledování objednávek od zákazníků, a systémy pro monitorování a řízení výrobních procesů.

Interní pravidla a procesy týmů jsou stanoveny v souladu s cíli a strategií společnosti. Každý tým má své specifické postupy a standardy, které slouží jako směrnice pro vykonávání práce.

Systémy firmy LPP Czech Republic s.r.o. podporují efektivní provoz a zajišťují dodržování interních pravidel a standardů, což přispívá k dosažení cílů a úspěchu organizace.

Styl řízení vedoucích pracovníků ve firmě LPP Czech Republic, s. r. o., může být popsán jako kombinace autoritativního a demokratického přístupu s prvky laissez-faire.

Firma často uplatňuje autoritativní přístup v situacích, kdy je zapotřebí rychlého rozhodování a jasného směřování. V takových případech vedoucí pracovníci přebírají rozhodnutí a poskytují jasné směrnice a pokyny, aby zajistili účinné fungování organizace a dosažení stanovených cílů.

Na druhou stranu se také uplatňuje demokratický přístup, který podporuje zapojení zaměstnanců do rozhodovacího procesu a respektuje jejich názory a připomínky. Vedoucí pracovníci jsou otevření návrhům a podnětům svých podřízených a snaží se vytvářet prostředí otevřené komunikace a spolupráce.

V některých situacích je také patrný laissez-faire přístup, kdy jsou zaměstnancům poskytnuty určité volnosti a autonomie při plnění svých pracovních úkolů. To umožňuje zaměstnancům vyjadřovat svou kreativitu a iniciativu a přispívá k jejich osobnímu rozvoji.

Zvolený styl řízení je vyvážený a flexibilní, což umožňuje firmě efektivně reagovat na různé situace a potřeby. Přístup kombinující autoritativní a demokratické prvky umožňuje dosáhnout rovnováhy mezi efektivitou a zapojením zaměstnanců do rozhodovacího procesu.

Zaměstnanci mají sklon ke spolupráci, což je podporováno demokratickým přístupem a otevřenou komunikací v organizaci. Tímto prostředím se spíše podporuje otevřené komunikace, spolupráci a týmovou práci před soutěživostí.

Spolupracovníci společnosti LPP Czech Republic, s. r. o., jsou různých typů zaměstnanci, kteří přispívají k rozvoji a úspěchu organizace v různých oblastech. Mezi tyto typy zaměstnanců patří například marketéři, obchodníci, specialisté na logistiku, visual merchandisery a prodejní personál. Marketéři se starají o propagaci značky a produktů. Obchodníci se zaměřují na budování vztahů se zákazníky a zvyšování prodeje. Logističtí specialisté zajistí efektivní řízení dodavatelského řetězce a distribuce zboží, visual merchandisery se starají o vzhled prodejny, zatímco prodejní personál se zaměřuje na prodej zboží a poskytování služeb zákazníkům.

Školení zaměstnanců je důležitou součástí strategie společnosti. Zaměstnanci jsou pravidelně školeni v oblasti produktů, procesů a technologií, které jsou relevantní pro jejich pracovní pozici. Školení mohou být prováděna interně ve formě interních školení a workshopů, nebo externě prostřednictvím kurzů a školení poskytovaných externími odborníky a vzdělávacími institucemi.

Motivování zaměstnanců je klíčovým faktorem pro udržení jejich angažovanosti a výkonnosti. Společnost LPP Czech Republic s.r.o. využívá různé motivující faktory, jako jsou finanční odměny, benefity, uznání a povzbuzení kariérního růstu. Zaměstnanci jsou oceněni za své úspěchy a přínosy k rozvoji firmy, což posiluje jejich motivaci a loajalitu.

Odměňování zaměstnanců je založeno na kombinaci pevných a variabilních odměn, které jsou přizpůsobeny jejich výkonu a přínosu k organizaci. Kromě základního platu mohou zaměstnanci obdržet bonusy a benefity jako jsou stravenky nebo firemní akcie, možnosti kariérního postupu na základě jejich výkonnosti a odborných dovedností. To vytváří stimul k maximálnímu nasazení a úsilí ve prospěch společnosti.

Schopnosti zahrnují různé dovednosti a kompetence pracovníků, které jsou klíčové pro úspěšné fungování a rozvoj společnosti LPP Czech Republic s.r.o. A to jsou znalost produktů a průmyslu, komunikační schopnosti, analytické a problémové řešení, týmovou spolupráci a kreativitu a inovaci.

Existují-li v dovednostech nějaké nedostatky, mohou se týkat například nedostatečného technického know-how v určitých oblastech, nedostatečné komunikační dovednosti u některých zaměstnanců nebo nedostatečného porozumění podnikatelské strategii a cílům společnosti. Ale dovednosti zaměstnanců jsou sledovány a hodnoceny pravidelnými hodnoceními výkonnosti, průběžnými školeními a vzdělávacími programy. To umožňuje identifikovat silné a slabé stránky zaměstnanců a poskytnout jim adekvátní podporu a rozvojové příležitosti.

Sdílené hodnoty představují základní pilíře organizace a formují firemní kulturu společnosti LPP Czech Republic s.r.o. Tyto hodnoty nejenže definují chování zaměstnanců, ale také stanovují obecnou pracovní etiku a normy, kterými se řídí každodenní činnosti v organizaci.

V rámci společnosti LPP Czech Republic s.r.o. jsou klíčovými hodnotami kvalita, zákazník, etika, inovace a udržitelnost. Společnost klade důraz na nekompromisní kvalitu svých produktů a služeb, což je základem všech aktivit. Usiluje o neustálé zdokonalování v oblasti kvality. Zákazník je vždy na prvním místě a společnost aktivně naslouchá potřebám a očekáváním zákazníků. Etika je nedílnou součástí firemní kultury, kde se prosazuje transparentnost, spravedlnost a odpovědnost ve všech svých činnostech. Inovace jsou hnací silou pro rozvoj společnosti, a zaměstnanci jsou povzbuzováni k přinášení nových nápadů a hledání inovativních řešení pro zlepšení produktů a procesů. Společnost LPP Czech Republic s.r.o. se také zavazuje k udržitelným obchodním praktikám a minimalizaci negativního dopadu na planetu, což reflektuje principy ochrany životního prostředí a sociální odpovědnosti.

Model 7S McKinsey poskytuje rámeček pro zkoumání různých aspektů organizace a identifikaci klíčových oblastí pro její úspěch. Strategie společnosti LPP Czech Republic s.r.o. se opírá o obchodní cíle, konkurenční prostředí a zákaznické potřeby; zaměstnanci jsou motivováni a školeni pro efektivní práci; styl řízení kombinuje autoritativní, demokratický a laissez-faire přístup; společné hodnoty zahrnují kvalitu, zákazníka, etiku, inovaci a udržitelnost.

2.5. Porterův model 5 sil

Porterův model 5 sil se zaměřuje na pět klíčových sil, které ovlivňují konkurenci v odvětví: hrozba nových vstupů, síla dodavatelů, síla kupujících, hrozba substitutů a intenzita konkurence mezi stávajícími hráči.

Stávající konkurence

Pro firmu LPP Czech Republic s.r.o. je jedním z největších konkurentů společnost INDITEX Ceska republika, s.r.o. INDITEX je mezinárodní oděvní společnost se širokým portfoliem značek, včetně Zara, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka a dalších. Tato společnost má silnou globální přítomnost a je známá svou rychlou reakcí na aktuální módní trendy a vysokou kvalitou svých produktů.

V porovnání s konkurenčním INDITEXem se firma LPP Czech Republic s.r.o. snaží držet krok nejen co se týče kvality výrobků a aktuálních trendů, ale také cenové dostupnosti svých produktů. Zároveň se firma LPP odlišuje od INDITEXu svým zaměřením na místní preference zákazníků a schopností flexibilně reagovat na potřeby trhu. To jí umožňuje lépe oslovit specifické segmenty zákazníků a poskytnout jim produkty a služby, které odpovídají jejich individuálním preferencím a požadavkům. Tímto způsobem se firma LPP Czech Republic s.r.o. snaží budovat svou konkurenční výhodu a udržet si svou pozici na trhu oděvního průmyslu.

Zákazníci

Zákazníci společnosti LPP Czech Republic s.r.o., která zahrnuje značky jako Reserved, Cropp, House, Mohito a Sinsay, představují rozmanitou skupinu lidí s různými módními preferencemi a životními stylemi. Tyto značky nabízejí širokou škálu produktů, které oslovují různé věkové skupiny a módní vkusy.

Značka Reserved je známá kombinací klasického designu s originálními módními návrhy, které odrážejí nejnovější trendy. Její portfolio zahrnuje kolekce pro ženy, muže, děti a těhotné ženy, a to včetně široké škály doplňků a oblečení pro různé příležitosti. Pro zákazníky, kteří vyhledávají kvalitní módní kousky za dostupné ceny, může být Reserved důležitým dodavatelem.

Cropp je značka streetwearové módy, která se zaměřuje na mladé lidi a nabízí dámské a pánské kolekce, doplněné o širokou škálu doplňků a obuvi. Její trendy a odvážné kolekce oslovují mladé zákazníky, kteří chtějí vyjádřit svou osobnost a posouvat hranice módního stylu.

Značka House je známá svým ležérním stylem a nabízí odvážné kombinace a výrazné doplňky pro zákazníky, kteří si neberou módu příliš vážně a chtějí se bavit s módními trendy. Její kolekce odkazuje na umění, pop kulturu a trendy sociálních sítí, což ji dělá atraktivní pro mladé zákazníky.

Mohito je značka zaměřená na moderní ženy, které oceňují eleganci a originální městský styl. Její energické barvy a vzory podtrhují ženskost a nabízejí širokou škálu oblečení a doplňků pro různé příležitosti. Pro zákaznice, které vyhledávají módní trendy a kvalitu za přijatelné ceny, může být Mohito důležitým dodavatelem.

Sinsay je značka, která reaguje na potřeby mladých zákazníků nabídkou nejnovějších trendů za atraktivní ceny. Její rozmanité kolekce umožňují sestavit trendy outfity pro každou příležitost a oslovují zákazníky, kteří hledají cenově dostupnou módu pro každodenní nošení.

Objednávky, které firma LPP Czech Republic s.r.o. dostává, jsou různě velké v závislosti na sezóně, trendech a kampaních. Vzhledem k tomu, že společnost má širokou škálu značek a produktů, mohou být objednávky různorodé od menších jednotlivých položek až po větší objednávky na kolekční sezóny.

Změna dodavatele pro zákazníky LPP Czech Republic s.r.o. může být provedena, ale pravděpodobně s určitými náklady a obtížemi spojenými s přizpůsobením se novému dodavateli. Výrobky společnosti LPP Czech Republic s.r.o. jsou pravděpodobně důležité pro zákazníky, kteří vyhledávají aktuální módní trendy za dostupné ceny. Zákazníci si pravděpodobně cení rozmanitosti sortimentu a široké nabídky stylů, které jim umožňují vyjádřit svou osobnost a sledovat módní trendy.

Substituty

V kontextu společnosti LPP Czech Republic s.r.o., která je provozovatelem různých módních značek, je vhodné zvážit potenciální substituty, které by mohly ovlivnit

preferenci zákazníků. Mezi hlavní konkurenty společnosti LPP patří značka INDITEX Česka republika, s.r.o. a její módní značky, jako je například Zara.

Alternativní módní značky a obchody, včetně konkurence jako je INDITEX Česka republika, s.r.o., mohou nabízet podobné trendy a styly za podobné ceny. Zákazníci, kteří preferují produkty LPP Czech Republic s.r.o. by tak mohli snadno přejít k těmto konkurenčním značkám, pokud by jim nabízely příležitostné nebo alternativní styly, které nejsou k dispozici.

Na trhu může existovat několik alternativ k produktům LPP Czech Republic s.r.o., zejména v oblasti oděvního průmyslu, kde jsou dostupné různé značky a obchody nabízející podobné produkty a módní trendy. Náklady zákazníků na přechod na substituční výrobek mohou zahrnovat změnu nákupních návyků, adaptaci na nový značkový styl nebo náklady spojené s objednávkou a dopravou produktů z jiného obchodu.

Obtížnost přechodu na jiný výrobek nebo službu může záviset na loajalitě zákazníka k určité značce, dostupnosti alternativních produktů na trhu a jejich atraktivitě v porovnání s produkty LPP Czech Republic s.r.o. Přestože módní produkty mají své specifické charakteristiky a zákazníci mohou být loajální k určitým značkám, konkurenční značky a obchody stále představují substituty, které mohou ovlivnit rozhodnutí zákazníků. Je důležité, aby společnost LPP Czech Republic s.r.o. udržovala konkurenceschopnost svých produktů a stále se snažila přilákat a udržet zákazníky svou kvalitou, cenou a inovativními módními trendy.

Nová konkurence

Náklady a doba potřebná pro vstup na trh mohou být v odvětví módního maloobchodu relativně vysoké. Nové konkurenční společnosti musí investovat do vybudování obchodní infrastruktury, včetně pronájmu obchodních prostor, vybavení, marketingových kampaní a skladování zásob. Proces získání vhodných lokací a vybudování povědomí o značce může trvat několik měsíců až let.

Překážky vstupu na trh zahrnují různé faktory, jako jsou regulatorní požadavky, potřeba licencí nebo povolení pro provozování obchodu, a také konkurenční tlak ze strany etablovaných hráčů v odvětví.

Důležitou roli mohou hrát i patentované technologie nebo designy, které chrání stávající hráče na trhu a mohou ztížit vstup novým konkurentům.

Regulace odvětví módního maloobchodu se může lišit podle regionu, avšak často existují určitá pravidla týkající se například ochrany spotřebitelů, pracovních podmínek nebo daňových povinností. Přísnost regulace může ovlivnit náklady a provoz nových konkurentů na trhu.

Dodavatelé

Firma LPP Czech Republic s.r.o. spolupracuje s rozsáhlou sítí dodavatelů, neboť většina jejich výrobků je vyráběna v různých zemích, převážně v Asii. Každá značka v portfoliu LPP má své specifické dodavatele v závislosti na potřebách a požadavcích na kvalitu, cenu a dostupnost.

Jedinečnost výrobků a služeb poskytovaných dodavateli spočívá v jejich schopnosti dodávat výrobky, které splňují specifické požadavky a standardy jednotlivých značek. Například výrobky značky Sinsay jsou převážně vyráběny v Myanmaru (Barmě), zatímco výrobky Mohito jsou vyráběny v Turecku.

I když firma spolupracuje s řadou dodavatelů, stále může hledat alternativní dodavatele, pokud je to potřeba z důvodu změny strategie, diverzifikace rizik nebo snížení nákladů. Cena alternativních dodavatelů může být různá ve srovnání se stávajícími dodavateli a záleží na mnoha faktorech, včetně kvality, množství a geografické polohy.

Přechod od jednoho dodavatele k druhému by mohl být nákladný, zejména pokud by to zahrnovalo změnu v geografickém umístění výroby nebo logistických procesech. Změna dodavatele může vyžadovat nové investice do vztahů, komunikace a kvalifikačních zkoušek, což může představovat určitá rizika a náklady pro firmu LPP Czech Republic s.r.o.

2.6. PESTE

Politické faktory jsou klíčové pro firmu LPP Czech Republic s.r.o., pro její podnikání a provoz, protože působí v odvětví módního maloobchodu. Vláda může ovlivňovat ekonomiku a odvětví módního průmyslu několika způsoby, zahrnujícími daňovou politiku, fiskální politiku, politickou stabilitu, legislativu a mezinárodní obchodní politiku.

Daňová politika hraje důležitou roli v určování nákladů provozu firmy. Vláda může upravovat daňové sazby a pravidla, což může mít vliv na zisky a konkurenceschopnost firmy. Zvýšené daňové zatížení může zvýšit náklady na provoz, zatímco nižší daňové sazby mohou podpořit růst a investice.

Fiskální politika, která se týká veřejných výdajů a příjmů, může také ovlivňovat ekonomiku a obchodní prostředí. Vyšší veřejné výdaje do infrastruktury nebo sociálních programů mohou stimulovat spotřebu a růst ekonomiky, což může prospět i maloobchodním firmám.

Politická stabilita je klíčová pro podnikání a investice. Nestabilní politické prostředí může vést k nejistotě a riziku, což může odradit zahraniční investory a negativně ovlivnit ekonomiku a obchodní prostředí.

Legislativa, zahrnující zákony a předpisy v oblasti práce, ochrany spotřebitelů a obchodního práva, může mít významný dopad na podnikání LPP Czech Republic s.r.o. Změny v právních předpisech mohou ovlivnit náklady firmy a její strategii.

Mezinárodní obchodní politika, včetně celních tarifů a dohod o volném obchodu, může ovlivnit import a export zboží firmy LPP Czech Republic s.r.o. a mít dopad na její obchodní operace a zisky. Změny v mezinárodní obchodní politice mohou vyvolat potřebu přizpůsobit obchodní strategii a operace firmy. Je důležité, aby firma sledovala politické události a změny a přizpůsobila svou strategii a operace podle potřeby.

Ekonomické faktory a podmínky na trhu mají pro firmu LPP Czech Republic s.r.o. významný vliv na provoz a výsledky. Mezi klíčové ekonomické faktory patří inflace, úroková míra, HDP (hrubý domácí produkt), nezaměstnanost, stabilita měny, minimální mzda a měnové kurzy.

Vzhledem k dopadům pandemie Covid-19 a války na Ukrajině mohou ekonomické faktory a podmínky na trhu pro firmu LPP Czech Republic s.r.o. zahrnovat zvýšenou nejistotu a volatilitu. Inflace, která v únoru 2024 dosáhla výše 8,2 %, částečně odráží náklady spojené s ekonomickými důsledky těchto událostí. Důsledky pandemie Covid-19 nadále ovlivňují ekonomické aktivity, včetně spotřebitelského chování, globálního dodavatelského řetězce a mezinárodního obchodu. To má za následek nižší poptávku po oděvních výrobcích a náročnější podmínky pro obchodní operace, včetně logistiky a distribuce produktů.

Globální nejistota a geopolitické napětí mohou ovlivnit měnové kurzy, obchodní vztahy a stabilitu dodavatelského řetězce, což může mít dopad na náklady a dostupnost surovin a produktů. Zvýšená nejistota a volatilita na trhu mohou vyžadovat flexibilitu a schopnost rychlé adaptace ze strany firmy LPP Czech Republic s.r.o., aby úspěšně reagovala na změněné podmínky a minimalizovala negativní dopady na své podnikání.

Sociální faktory ovlivňují prostředí trhu a mají vliv na chování spotřebitelů, preference a trendy. Demografický vývoj hraje důležitou roli při formování tržní poptávky. Změny v demografickém složení populace, jako je například stárnutí populace nebo nárůst počtu mladých lidí, mohou ovlivnit preferované produkty a služby.

Věkový profil populace určuje, jaké produkty a služby budou vyhledávány. Například mladší generace mohou preferovat moderní a trendy oblečení, zatímco starší spotřebitelé mohou upřednostňovat pohodlné a kvalitní módní kousky.

Úroveň vzdělání populace může ovlivnit povědomí o udržitelné módní výrobě, etických praktikách výroby a preferencích ohledně kvality a designu. Vyšší vzdělanostní úroveň může vést k většímu zájmu o ekologické a eticky vyráběné produkty.

Životní styl jednotlivců ovlivňuje jejich preference v oblasti módy a nakupování. Lidé s aktivním životním stylem mohou vyhledávat pohodlné a funkční oblečení, zatímco ti, kteří preferují městský životní styl, mohou upřednostňovat módní trendy a styl.

Dalšími sociálními faktory mohou být kulturní a etnické rozdíly, módní trendy a sociální normy. Tyto faktory mohou ovlivnit preference spotřebitelů a poptávku po určitých typech produktů a služeb. Firma LPP Czech Republic s.r.o. již úspěšně

uspokojuje různé typy zákazníků díky svému portfoliu značek, které pokrývají širokou škálu módních preferencí a životních stylů.

Technologické faktory pro firmu zahrnují možné vlivy technologických inovací na odvětví a trh, které mohou přinést jak příznivé, tak nepříznivé důsledky. Automatizace procesů, zejména výrobních, může zvýšit efektivitu a snížit náklady, ale zároveň může vést k redukci pracovních míst. Investice do výzkumu a vývoje mohou přinést nové produkty a technologie, které posílí konkurenceschopnost firmy a zlepší její postavení na trhu. Vzhledem k dynamické povaze módního průmyslu je nezbytné sledovat a přizpůsobovat se technologickým trendům, aby firma udržela krok s konkurencí a uspokojila rostoucí požadavky zákazníků.

Ekologické faktory pro firmu zahrnují všechny prvky, které ovlivňují okolní prostředí nebo jsou jím určovány. To zahrnuje změny v klimatu a počasí, které mohou mít dopad na produkci a distribuci oblečení, a také zeměpisnou polohu, která může ovlivnit dostupnost surovin a logistiku dodávek. Ochrana životního prostředí je stále důležitější aspekt, který firmy v odvětví módního průmyslu musí brát v úvahu.

Firma LPP Czech Republic s.r.o. se stále více zaměřuje na udržitelnost a ekologicky šetrné praktiky. Pro ochranu životního prostředí provádí řadu opatření, jako je snižování emisí skleníkových plynů ve svých výrobních procesech, využívání obnovitelných zdrojů energie a minimalizace odpadů a nevyužitých surovin. Společnost také investuje do výzkumu a vývoje nových materiálů a technologií, které umožňují výrobu ekologicky šetrnějších produktů.

Kromě toho firma podporuje iniciativy na ochranu životního prostředí a zapojuje se do dobrovolnických aktivit spojených s ekologií. Pracuje na zavádění recyklace ve svých prodejnách a výrobních zařízeních a spolupracuje s dodavateli, kteří sdílejí stejné hodnoty ohledně udržitelného rozvoje. Tímto způsobem firma LPP Czech Republic s.r.o. aktivně přispívá k ochraně životního prostředí a snižování své ekologické stopy, zatímco stále poskytuje svým zákazníkům módní produkty v souladu s nejnovějšími trendy.

Firma LPP Czech Republic s.r.o. je schopna úspěšně reagovat na politické, ekonomické, sociální, technologické a ekologické vlivy díky své schopnosti adaptace a svému závazku k udržitelnému podnikání a ochraně životního prostředí.

2.7. SWOT analýza

<p><u>Silné stránky (Strengths)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Široké portfolio značek. ➤ Investice do udržitelnosti. ➤ Flexibilita v reakci na změny. 	<p><u>Slabé stránky (Weaknesses)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Závislost na globálních dodavatelích. ➤ Vysoká konkurence v odvětví. ➤ Zranitelnost vůči změnám ve spotřebitelském chování.
<p><u>Příležitosti (Opportunities)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Růst trhu s udržitelnou módou. ➤ Rozvoj e-commerce. ➤ Inovace ve výrobě a designu. 	<p><u>Hrozby (Threats)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ekonomická nejistota. ➤ Změny v regulačním prostředí. ➤ Konkurence ze strany globálních hráčů.

Tabulka 1: SWOT analýza

(Zdroj: Vlastní zpracování)

SWOT analýza pro firmu LPP Czech Republic s.r.o. identifikuje několik klíčových faktorů. Mezi její síly patří široké portfolio značek, což umožňuje oslovit různé segmenty trhu a uspokojit potřeby různých typů zákazníků. Firma také investuje do udržitelnosti a ekologicky šetrných praktik, což může posílit její pověst a přilákat zákazníky s ekologickým smýšlením. Další silnou stránkou je flexibilita v reakci na změny ve vnějším prostředí, což jí umožňuje přizpůsobit se novým podmínkám a tržním trendům. Mezi slabiny patří závislost na globálních dodavatelích, což může firmu vystavit riziku zpoždění dodávek nebo zvýšení nákladů v důsledku globálních událostí. Dále firma čelí vysoké konkurenci v odvětví módního maloobchodu, což může omezovat její růstový potenciál. Rychlé změny ve spotřebitelských preferencích a chování představují další slabou stránku, neboť firma může mít problém se rychle přizpůsobit novým trendům. Příležitosti pro firmu zahrnují růst trhu s udržitelnou módou a rozvoj e-commerce platformy. Také inovace ve výrobě a designu mohou

pomoci firmě udržet si konkurenční výhodu a přilákat nové zákazníky. Mezi hrozby patří ekonomická nejistota způsobená událostmi jako je pandemie Covid-19 a geopolitické konflikty, které mohou negativně ovlivnit poptávku po módních produktech a zvýšit náklady na provoz. Změny v regulačním prostředí a konkurence ze strany globálních hráčů v odvětví módního maloobchodu také představují hrozbu pro firmu LPP Czech Republic s.r.o.

Na základě provedené SWOT analýzy lze konstatovat, že současný stav firmy LPP Czech Republic s.r.o. je vyhovující, avšak je důležité, aby firma nadále sledovala své silné stránky a pracovala na eliminaci slabých stránek a minimalizaci hrozeb, aby udržela konkurenční výhodu a měla dlouhodobý úspěch na trhu.

3. NÁVRHY KE ZLEPŠENÍ

V rámci provádění komplexní analýzy výkonnosti firmy LPP Czech Republic s.r.o. jsem identifikovala, že stávající procesy a systémy nejsou zatíženy žádnými závadami, což svědčí o relativní spolehlivosti současného provozu společnosti. Nicméně, vedení firmy LPP Czech Republic s.r.o. se neustále snaží zdokonalovat a přizpůsobovat se měnícím potřebám a trendům, proto vylepšení v určitých oblastech může posílit efektivitu pracovních postupů. Jednou z oblastí, která vyžaduje pozornost, je docházkový systém. Aktuálně používaný systém Harnol & Partners DC3 DOCHÁZKA sice poskytuje základní údaje o docházce zaměstnanců, avšak existuje prostor pro jeho vylepšení. V rámci navrhované části mé práce plánuji provést srovnání dvou informačních systémů: ANeT-WebTime a Tria. Cílem tohoto srovnání je identifikovat ten nejvhodnější informační systém pro společnost LPP Czech Republic s.r.o. Tento krok je zásadní pro zajištění, že nově zavedený informační systém bude plně vyhovovat potřebám a požadavkům společnosti, a přispěje ke zlepšení efektivitu pracovních postupů a celkové výkonnosti firmy. Provedení detailního srovnání obou systémů umožní lépe porozumět jejich funkcím, vlastnostem, možnostem a omezením a poskytne podklady pro fundované rozhodnutí ohledně výběru optimálního řešení. Zároveň v této části práce se zaměřím na provedení analýzy rizik spojených s navrhovanou změnou docházkového systému a navrhovaná opatření k minimalizaci těchto rizik, což pomůže při přípravě na úspěšné zavedení nového systému a posílení výkonnosti společnosti LPP Czech Republic s.r.o.

3.1. Výběr nového IS

Při popisu informačního systému firmy LPP Czech Republic, s.r.o. jsem identifikovala její stávající docházkový systém Harnol & Partners DC3 DOCHÁZKA, který je poskytován společností DataCentrum. Tento systém slouží jako klíčový nástroj pro správu docházky a pracovního času zaměstnanců v rámci organizace. Nicméně, přestože systém poskytuje určité výhody a funkcionality, není zcela vyhovující pro potřeby společnosti. Mezi hlavní důvody patří omezená funkcionalita, která se projevuje zejména v absenci možnosti digitálního podepisování smluv a archivace dokumentů přímo v systému. Tímto nedostatkem se zvyšuje náročnost práce spojená s tiskem a

archivací dokumentů, což může zpomalit pracovní proces a zvýšit riziko ztráty nebo poškození důležitých dokumentů. Dále chybí možnost zaznamenávat poznámky zaměstnanců ohledně jejich nedispozic do budoucna, což může omezit efektivitu plánování pracovních procesů. Dalším nedostatkem je nedostatek moderních funkcí a integrací s dalšími systémy, které jsou standardem na trhu, což může brzdit inovace a rozvoj systému v budoucnosti. V důsledku těchto nedostatků je vhodné porovnat tento systém s jinými dostupnými možnostmi, jako je například docházkový systém ANeT-WebTime nebo Tria, a zvážit případnou migraci na efektivnější a komplexnější řešení pro správu docházky zaměstnanců.

3.1.1. ANeT-WebTime

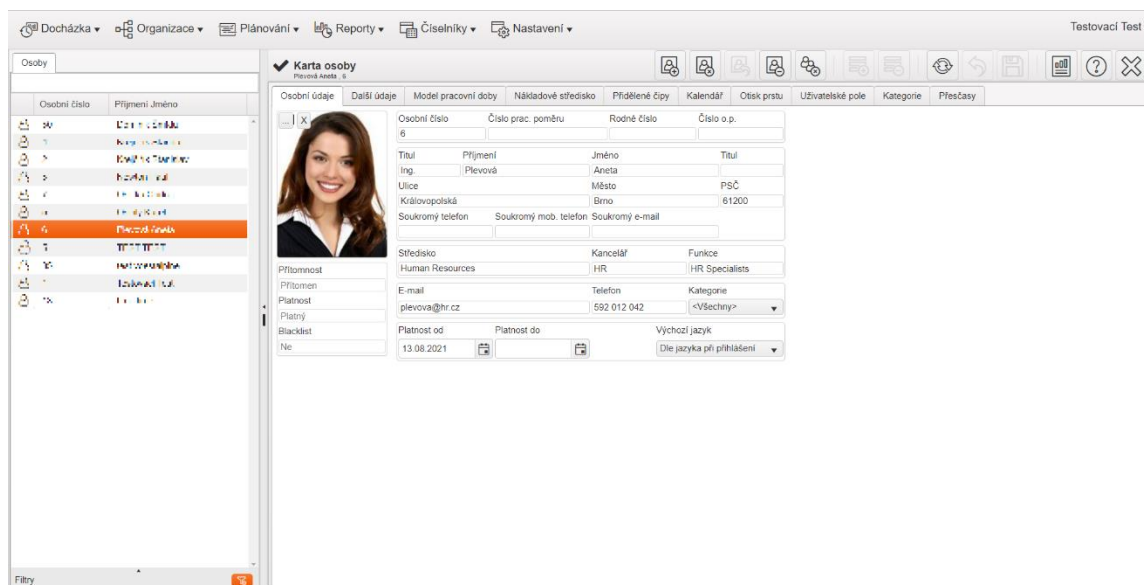
ANeT-WebTime je moderní docházkový systém vyvinutý společností ANeT, který poskytuje efektivní správu docházky a pracovního času zaměstnanců. Tento systém je navržen s důrazem na uživatelskou přívětivost a flexibilitu, aby vyhovoval potřebám různých typů organizací. Jeho funkce zahrnují evidenci docházky zaměstnanců prostřednictvím různých identifikačních metod, jako jsou čipové karty nebo biometrické systémy, správu pracovní doby včetně přesčasů a dovolené, generování reportů a statistik o docházce a možnost integrace s dalšími informačními systémy v organizaci.

Osoba	Sloupec	South	Z Dov	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	Hod	Di/Hod		úť	st	čt	pá	so	ne	po	úť	st	čt	pá	so	ne	po	úť	st	čt	pá	so	ne	
Dominik Šmida	Abs.	24.00	-12.00								NV	D	D											
90	Směn.	160.00		Úterý	Středa	Čtvrtek	Pátek			Pondělí	Úterý	Středa	Čtvrtek	Pátek			Pondělí	Úterý	Středa	Čtvrtek	Pátek		Po	
Flexi	Poh.	0.00																						
Křejiřík Standa	Abs.	48.00	-29.30			N	N										D	D	D	D				
4	Směn.	160.00		Úterý	Středa	Čtvrtek	Pátek			Pondělí	Úterý	Středa	Čtvrtek	Pátek			Pondělí	Úterý	Středa	Čtvrtek	Pátek		Po	
Flexi	Poh.	0.00																						
Křejiřík Stanislav	Abs.	16.00									Šk	Šk												
2	Směn.	160.00		Úterý	Středa	Čtvrtek	Pátek			Pondělí	Úterý	Středa	Čtvrtek	Pátek			Pondělí	Úterý	Středa	Čtvrtek	Pátek		Po	
Flexi	Poh.	0.00																						
Newton Paul	Abs.	22.30				D	D						D											
5	Směn.	105.00				Odpoled	Odpoled	Odpoled	Odpoled		Ranni	Ranni	Ranni	Ranni	Ranni			Odpoled	Odpoled	Odpoled	Odpoled			
Flexi	Poh.	0.00																						
Směnný model R+O	Abs.	24.00	-19.30		D	D	(D)																	
Ošihlý Karel	Abs.	160.00		Úterý	Středa	Čtvrtek	Pátek			Pondělí	Úterý	Středa	Čtvrtek	Pátek			Pondělí	Úterý	Středa	Čtvrtek	Pátek		Po	
5	Směn.	160.00																						
Flexi	Poh.	0.00																						
				39.30	39.30	39.30	39.30	0.00	0.00	39.30	39.30	39.30	39.30	39.30	0.00	7.30	32.00	39.30	39.30	39.30	39.30	39.30	0.00	0.00
				31.30	31.30	16.00	24.00	0.00	0.00	31.30	23.30	31.30	31.30	32.00	0.00			31.30	31.30	31.30	39.30	0.00	0.00	3

Obrázek 9: Plánování docházky ANeT-WebTime

(Zdroj: internetové stránky ANeT-Time Docházkový systém)

Jedním z klíčových prvků ANeT-WebTime je jeho uživatelsky přívětivé rozhraní, které umožňuje snadnou a intuitivní navigaci a použití pro zaměstnance i manažery. Díky tomu je možné rychle a efektivně sledovat docházku zaměstnanců a spravovat jejich pracovní dobu.



Obrázek 10: Karta osoby ANeT-WebTime

(Zdroj: internetové stránky ANeT-Time Docházkový systém)

ANeT vyniká díky svému využití moderních technologií, jako jsou mobilní aplikace a cloudové služby, což zaručuje snadný přístup k systému z různých zařízení a míst. Jeho uživatelské rozhraní je navrženo s důrazem na jednoduchost a intuitivnost, což usnadňuje jeho použití jak zaměstnancům, tak i manažerům. ANeT se pyšní kvalitní technickou podporou a školením uživatelů, což přispívá k rychlé implementaci a efektivní správě systému. Důležitou výhodou je také jeho schopnost integrace s dalšími systémy v organizaci, což zajišťuje plynulý tok informací a minimalizuje potřebu manuální práce při výměně dat. Společnost ANeT dbá rovněž na bezpečnost dat a ochranu osobních údajů zaměstnanců, což je klíčovým aspektem v současné době.

V systému ANeT-WebTime je také možné automatizovat propojení s mzdovými a dalšími informačními systémy, což umožňuje plynulý přenos dat mezi různými systémy a minimalizuje potřebu manuální práce při výměně dat.

Softwarový produkt ANeT-WebTime je neinvazivním systémem sledování docházky, který používá internetový portál jako administrativní a kontrolní rozhraní. Systém nevyžaduje instalaci ani distribuci softwaru a každý účastník může zkontrolovat svoji přítomnost nebo dostupnost k použití nebo případně přerušení poskytovaných služeb. Systém zaručuje získání právní hodnoty v případě mezinárodních projektů řízených společnostmi, a pomocí internetu vzdáleně spravuje přítomnost zaměstnanců.

Pracovní list	Den	Směna	Poz.:	Příchody	Odprac.	Absence	Saldo
1.so							
2.ne							
3.po	R		05:50 PF	14:00 O		7:30 (0:30)	
4.ut	R		05:57 PF	14:04 O		7:30 (0:30)	
5.st	R		05:55 PF	14:09 O		7:30 (0:30)	
6.čt	R		05:53 PF	14:03 O		7:30 (0:30)	
7.pá	R		05:52 PF	14:08 O		7:30 (0:30)	
8.so							
9.ne	R		05:53 PF	14:18 O		7:30 (0:30)	
10.po	R		05:56 PF	14:04 O		7:30 (0:30)	
11.ut	R		05:58 PF	14:09 O		7:30 (0:30)	
12.st	R		05:51 PF	14:04 O		7:30 (0:30)	
13.čt	R		05:56 PF	14:09 O		7:30 (0:30)	
14.pá	R		05:51 PF	14:03 O		7:30 (0:30)	
15.so							
16.ne							
17.po	R		05:51 PF	14:03 O		7:30 (0:30)	
18.čt	R		05:56 PF	14:09 O		7:30 (0:30)	
Fond die směn					157:30	[21]	0:00
Fond die kalendáře sjednaný/stanovený					157:30	[21]	0:00
					Převod z minulá: 0:00	Převod do dalšího období:	Saldo v příštím období: 0:00

Měsíční účty	Denní účty	Model	Převody	Příplatky automatické	Příplatky denní	Příplatky měsíční	Zákoník práce	Intervaly	Chyby
Účet	Název			Hodiny	Dny				
2030	Měsíční mzda			157:30	21:0				
2021	Dovolená 2020								
	Dovolená 2021								
	Zbytek dovolené								
1060	Fond ST				21:0				
350	Náhrad na ústavně				21:0				
	Přirážka na odpočinek			10:30					

Obrázek 11: Plánování směn v ANeT-WebTime

(Zdroj: internetové stránky ANeT-Time Docházkový systém)

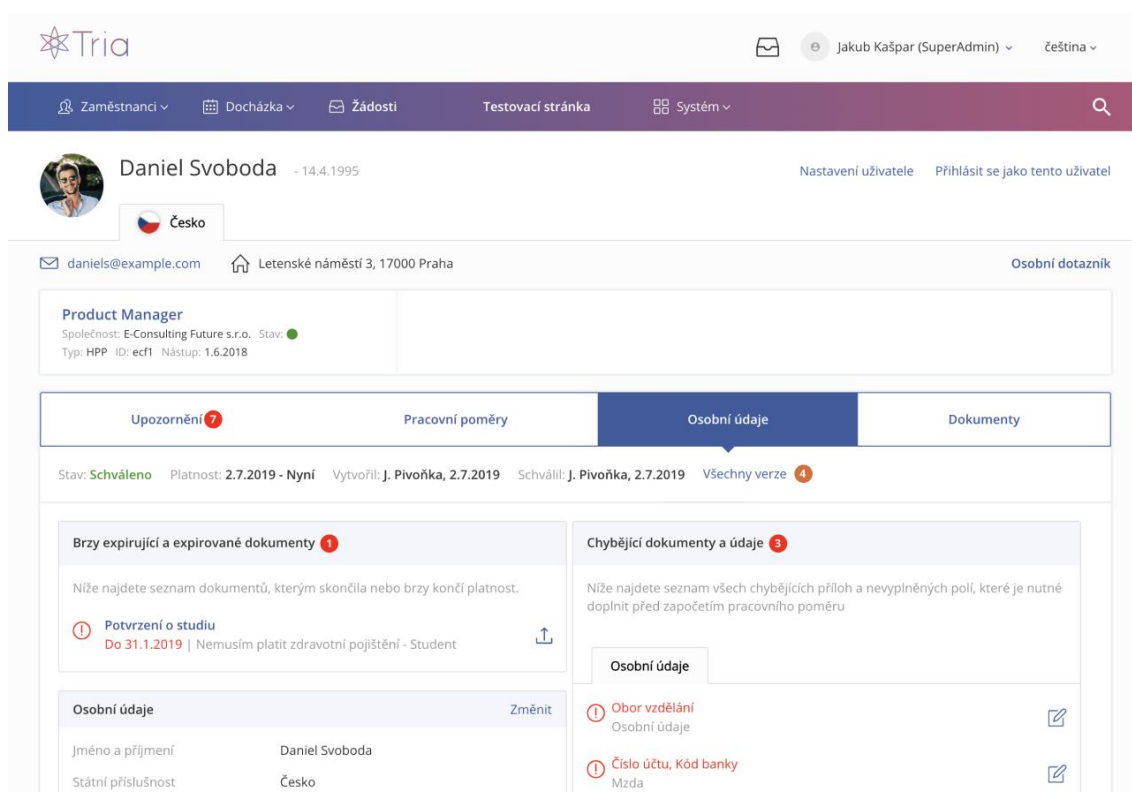
Systém ANeT-WebTime nenabízí pouze sofistikované funkce pro správu docházky a pracovní doby zaměstnanců, ale zahrnuje také docházkové terminály, které slouží k zaznamenávání průchodů zaměstnanců v reálném čase. Docházkové terminály ANeT zaručují českou kvalitu výrobku. Tyto terminály umožňují customizaci typů průchodů na displeji a volbu přednastaveného typu průchodu v různých časových intervalech. Navíc docházkové terminály ANeT nabízejí volbu mezi 3 jazyky.

Mezi výhody docházkových terminálů ANeT patří absence potřeby žádné řídicí jednotky, možnost customizace typů průchodů na displeji, schopnost uchovat průchody až 20 000 osob v případě výpadku LAN sítě, multi-tagová čtečka s podporou většiny typů karet, moderní a kompaktní design, jednoduché napájení pomocí PoE, možnost integrace do přístupového systému a ovládání jednoho přístupového místa, jednoduchá instalace a český původ výrobku.

3.1.2. Tria

Tria je komplexní informační systém docházky, který nabízí efektivní řešení pro sledování docházky a výkonu pracovníků. Jeho hlavním cílem je zjednodušit procesy související s evidencí docházky a minimalizovat práci administrátorů pomocí využití biometrických technologií pro zaznamenávání údajů o docházce. Tria je navržen tak, aby byl snadno přístupný prostřednictvím aplikace. Díky svým pokročilým funkcím a uživatelsky přívětivému prostředí usnadňuje Tria sledování docházky zaměstnanců, kontrolu pracovních výkonů a poskytuje užitečné nástroje pro administrátory a manažery. Systém je navržen s důrazem na přesnost a spolehlivost při zaznamenávání pracovních časů a současně klade důraz na snadnost použití a přístupnost pro uživatele.

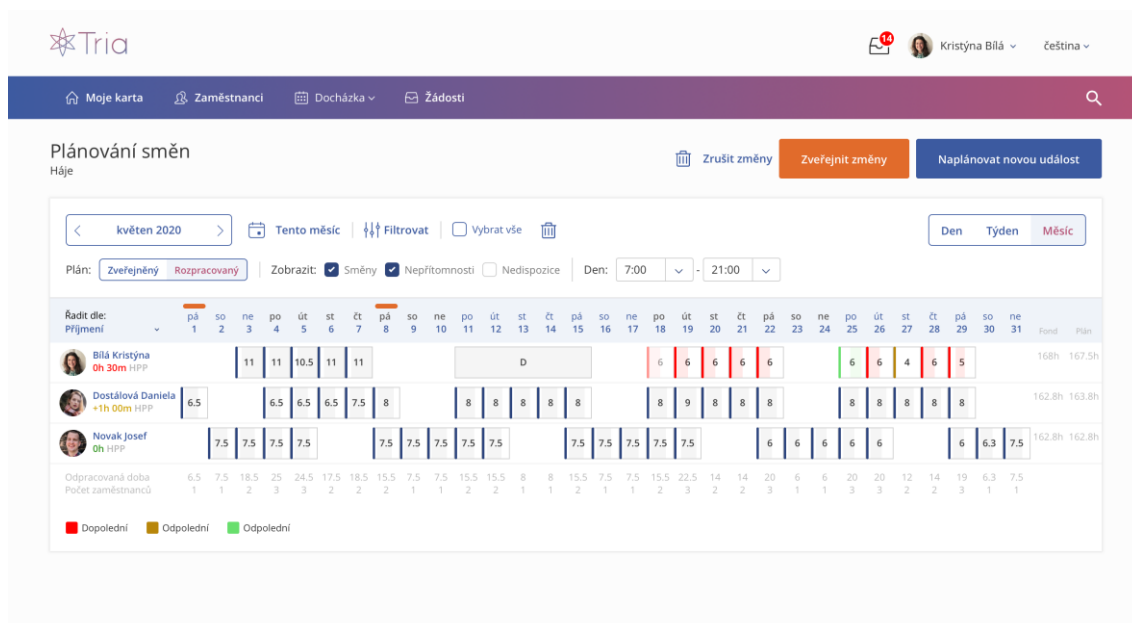
Tria přináší automatické zpracování mzdových podkladů díky několika klíčovým funkcím. Díky propojení prostřednictvím API se může snadno integrovat se mzdovými systémy (SW), což umožňuje automatický přenos docházky, nástupů a výstupů do mzdového systému. Systém zajišťuje, že 100% aktuální údaje jsou k dispozici na jednom místě. Další výhodou je automatické generování elektronických výplatních pásek po uzavření měsíce a automatické upozornění mzdové účtárny na změny vyžadující pozornost. Tímto způsobem se množství ručně kontrolovaných parametrů může snížit až o 70 %, což přispívá k efektivnímu a spolehlivému zpracování mzdových údajů.



Obrázek 12: Tria Docházkový systém

(Zdroj: internetové stránky Tria Docházkový systém)

Tria nabízí rychlou a efektivní správu zaměstnanců s pomocí několika klíčových funkcí. Systém disponuje 3-krokovým formulářem s podrobnými vysvětlivkami, který usnadňuje kompletní vyplnění osobního dotazníku zaměstnance. Podpora všech typů pracovněprávních vztahů a jejich specifik je integrována, což umožňuje správu zaměstnanců s různými pracovními podmínkami. Díky automatickému generování smluv a dokumentů dle vlastních šablon je proces administrace jednodušší a rychlejší. Systém rovněž poskytuje okamžitá upozornění na nevyplněné údaje či nedodané dokumenty a umožňuje online kontrolu vyplňovaných hodnot proti číselníkům a aktuální legislativě. Celý proces probíhá v režimu „paper-less“ s možností biometrického podpisu, což přispívá k ekologičtějším a efektivnějším provozu.



Obrázek 13: Plánování směn Tria

(Zdroj: internetové stránky Tria Docházkový systém)

System umožňuje plánování měsíčních směn s několika kliknutími myši a zajišťuje ověřování souladu naplánované docházky s aktuální legislativou 24 hodin denně, 7 dní v týdnu, 365 dní v roce. Zaměstnanci mohou také sdílet své časové preference s nadřízenými a plánovat směny i do jiných oddělení podniku. Díky možnosti snadné úpravy a kopírování směn a absencí pomocí „přetažení myši“ je proces plánování flexibilní a efektivní. Kromě toho je naplánovaná docházka zobrazitelná zaměstnancům na LCD televizi, což usnadňuje komunikaci a dodržování pracovních plánů.

3.1.3. Porovnání systému ANeT-WebTime a Tria

- Uživatelské rozhraní a přívětivost

ANeT-WebTime nabízí uživatelsky přívětivé rozhraní s jednoduchou a intuitivní navigací, což usnadňuje použití pro zaměstnance i manažery. Tria rovněž nabízí uživatelsky přívětivé rozhraní, takže v tomto ohledu jsou oba systémy téměř na stejné úrovni.

- Funkcionality

ANeT-WebTime: Poskytuje širokou škálu moderních funkcí pro sledování docházky a správu pracovní doby zaměstnanců, včetně docházkových terminálů vlastního výroby s možností customizace typů průchodů na displeji.

Tria má také pokročilé funkcionality, ale nenabízí docházkové terminály vlastního výroby jako ANeT-WebTime.

- Integrace s dalšími systémy

ANeT-WebTime může automatizovat napojení na mzdové a vyšší informační systémy, což umožňuje plynulý přenos dat mezi různými systémy a minimalizuje potřebu manuální práce při výměně dat.

Tria rovněž nabízí možnost napojení do mzdového systému, avšak integrace s dalšími systémy firmy by mohla být komplikovaná. Tria nedosahuje takové úrovně flexibilních možností integrace jako ANeT-WebTime, což může vést k obtížím při propojení s jinými systémy v organizaci. To může znamenat dodatečnou práci při přizpůsobování a konfiguraci, což by mohlo zpomalit implementační proces a zvýšit náklady na provoz a údržbu systému v dlouhodobém horizontu.

- Spolehlivost a bezpečnost

Oba systémy dodržují všechny legislativní požadavky a zaručují spolehlivost a bezpečnost dat zaměstnanců.

- Podpora a školení

ANeT-WebTime poskytuje kvalitní technickou podporu a školení uživatelů, což přispívá k rychlé implementaci a efektivní správě systému, zatímco Tria neposkytuje školení.

3.1.4. Shrnutí porovnání a výběr optimálního docházkového systému

ANeT-WebTime poskytuje možnost digitálního podepisování smluv a archivace dokumentů přímo v systému, což eliminuje potřebu tisku a ruční archivace. Tato funkcionality snižuje náročnost práce spojenou s administrativními úkoly a

minimalizuje riziko ztráty nebo poškození důležitých dokumentů. Dále ANeT-WebTime umožňuje zaměstnancům zaznamenávat poznámky ohledně jejich nedispozic do budoucna, což usnadňuje plánování pracovních procesů a zvyšuje efektivitu. Navíc ANeT-WebTime nabízí širokou škálu moderních funkcí a integrací s dalšími systémy, což podporuje inovace a rozvoj systému v budoucnosti.

Na druhé straně, zatímco Tria má také pokročilé funkcionality a možnost digitálního podepisování smluv, v některých aspektech může zaostávat za ANeT-WebTime. Tria by mohla být omezenější v integracích s dalšími systémy a mohla by mít menší uživatelskou základnu než ANeT-WebTime.

Při posuzování obou systémů je patrné, že ANeT-WebTime lépe vyhovuje potřebám společnosti, zejména v oblastech, které byly identifikovány jako nedostatky současného systému. Díky široké škále funkcí a integrací ANeT-WebTime nabízí komplexní řešení, které efektivně zlepšuje správu docházky a pracovní doby zaměstnanců.

3.2. Lewinův model

Lewinův model řízení změny se skládá ze tří fází: "Rozmrazení", "Přechod" a "Zamrazení".

3.2.1. Rozmrazení

První fáze, nazývaná rozmrazení, představuje klíčový okamžik přípravy na změnu. V této fázi se identifikují potřeby a důvody pro změnu, a dochází k vyhodnocení současné situace a prostředí firmy. Důležitým cílem je vytvoření motivace pro změnu a připravení zaměstnanců na přijetí nových postupů. Proces rozmrazení zahrnuje komunikaci vedení s týmy, vysvětlení důvodů a výhod změny a vybudování podpory a pozitivního postojů k novým iniciativám.

Analýza silového pole

Síly působící proti změně	Síly podporující změnu
<ul style="list-style-type: none">• Starší zaměstnanci (-4)• Manažeři nižší úrovně (-5)• Oddělení účetnictví (-7) <p style="text-align: center;">$\Sigma -16$</p>	<ul style="list-style-type: none">• Vedení společnosti (+7)• Oddělení lidských zdrojů (+6)• Zaměstnanci (+5)• Externí experti (+3) <p style="text-align: center;">$\Sigma +21$</p>

Tabulka 2: Analýza silového pole

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Síly působící proti změně:

- **Starší zaměstnanci (-4)**

Starší zaměstnanci, kteří jsou zvyklí na stávající pracovní postupy a technologie, mohou mít odpor k přechodu na nový docházkový systém kvůli obavám z obtížného učení se novým systémem nebo ztrátě efektivity.

- **Manažeři nižší úrovně (-5)**

Manažeři nižší úrovně mohou být proti změně, protože se obávají zvýšeného tlaku na jejich týmy a odpovědnosti za školení zaměstnanců.

- **Oddělení účetnictví (-7)**

Oddělení účetnictví může mít obavy z přechodu na nový docházkový systém kvůli možným obtížím s integrováním nových dat do stávajících účetních systémů a procesů.

Σ (Síly působící proti změně) -16

Síly podporující změnu:

- Vedení společnosti (+7)

Vedení firmy může cítit tlak na zlepšení docházkového systému kvůli nedostatečné efektivitě stávajících procesů a potřebě lepšího monitorování docházky zaměstnanců.

- Oddělení lidských zdrojů (+6)

HR oddělení se zabývá řízením zaměstnanců a pracovními procesy, a proto chce lepší systém pro usnadnění administrativní prací.

- Zaměstnanci (+5)

nový docházkový systém přináší výhody pro zaměstnance, jako je flexibilita, transparentnost a snížení administrativní zátěže.

- Externí experti (+3)

Externí odborníci vidí implementaci nového docházkového systému jako příležitost k posílení svých odborných znalostí a zkušeností v oblasti řízení změn a technologických inovací.

Σ (Síly podporující změnu) +21

Výsledkem analýzy silového pole pro implementaci nového docházkového systému je celkový součet síly působících pro změnu ve výši +5. Tento výsledek ukazuje, že převažující síly ve prospěch změny jsou dostatečně silné na to, aby bylo možné úspěšně realizovat implementaci nového docházkového systému.

Agent změny

Interní tým projektu změny docházkového systému, který bude složen z pracovníků oddělení IT, HR a vedení projektu. Tento tým má přímou odpovědnost za provedení

celého procesu změny, včetně implementace nového docházkového systému, školení zaměstnanců a monitorování postupu změny.

Sponzor změny

Generální ředitel firmy LPP Czech Republic s.r.o. Sponzor změny poskytuje podporu agentovi změny při provádění změny a podporuje ji svými zdroji, včetně finančních, lidských a materiálních. Jeho úlohou je zajistit potřebné zdroje, legitimizovat změnu a komunikovat její důležitost a výhody zaměstnancům.

Advokát změny

Skupina zaměstnanců a manažerů, která podporuje změnu a šíří pozitivní sdělení o novém docházkovém systému, ale nemá přímou odpovědnost a pravomoci k provedení změny.

Identifikace intervenčních oblastí

Při implementaci nového docházkového systému se intervence zaměří na několik klíčových oblastí ve firmě LPP Czech Republic s.r.o. První oblastí je IT infrastruktura, kde bude nutné provést aktualizaci softwaru a případně hardwaru a zajistit integraci s existujícími systémy. Dále je potřeba revize a případná úprava pracovních procesů a postupů spojených s docházkou a evidencí pracovní doby, aby byly kompatibilní s novým systémem. Zaměstnanci budou podrobeni důkladnému školení, které zahrnuje technickou přípravu v používání softwaru a seznámení s novými postupy. Důležitou roli zaujímá i efektivní komunikace a podpora zaměstnanců během celého procesu změny, včetně informování o důvodech změny a poskytování odpovídající podpory. Změna může ovlivnit i organizační kulturu a pracovní prostředí, a proto je nezbytné zvážit, jakým způsobem nový systém ovlivní firemní kulturu a jak podporovat pozitivní přístup zaměstnanců k novým postupům. Nakonec je klíčové provádět pravidelné monitorování

a hodnocení nového systému, aby bylo možné zjistit, zda dosáhly plánované změny svých cílů, a případně provést další úpravy.

3.2.2. Fáze přechodu a aplikace změny

Ve fázi přechodu a aplikace změny dochází ke konkrétní implementaci plánovaných opatření a úprav ve firmě. Prvním krokem je detailní plánování a příprava na provedení změn, což zahrnuje stanovení cílů, rolí a odpovědností všech zúčastněných stran. Důležitým prvkem je také příprava na technické a organizační změny, včetně nasazení nového softwaru, školení zaměstnanců a efektivní komunikace.

Samotná implementace změn probíhá prostřednictvím aktualizace IT infrastruktury, úprav pracovních postupů a procesů a zahájení nových pracovních metod. Během tohoto procesu je důležité aktivně řešit případný odpor ze strany zaměstnanců a poskytovat jim podporu a motivaci k přijetí nových změn.

Po provedení změn je nezbytné provést důkladné hodnocení úspěšnosti implementace, včetně vyhodnocení dosažených výsledků, efektivity nových postupů a spokojenosti zaměstnanců. Zpětná vazba zaměstnanců je klíčová pro identifikaci případných nedostatků nebo oblastí, které vyžadují další úpravy.

Obsah změny

1. Analýza potřeb: Zhodnocení potřeb a očekávání zaměstnanců a vedení firmy v souvislosti s novým docházkovým systémem.
2. Plánování implementace: Stanovení časového plánu a harmonogramu nasazení nového docházkového systému v souladu s potřebami firmy a minimalizací přerušení běžných pracovních operací.
3. Strategie komunikace: Vytvoření a realizace komplexní strategie komunikace, která informuje zaměstnance, zainteresované strany a další relevantní subjekty o procesu implementace, průběhu a výsledcích.
4. Ověření shody: Zajištění, že implementace nového docházkového systému je v souladu s relevantními zákony, předpisy a firemními politikami, zejména pokud jde o ochranu dat a bezpečnost.

5. Zajištění kvality: Zavedení opatření zajišťujících kvalitu nového docházkového systému s cílem zajistit, že splňuje požadované standardy spolehlivosti, přesnosti a použitelnosti.
6. Implementační tým: Vytvoření týmu odpovědného za implementaci změny, který bude monitorovat proces, řešit případné problémy a zajistit dodržení plánovaného harmonogramu.
7. Technická podpora: Zajištění technické podpory pro nasazení nového systému, včetně instalace potřebného hardwaru a softwaru, konfigurace a integrace s existujícími systémy.
8. Zálohování dat: Zajištění zálohování a ochrany důležitých dat a informací před přechodem na nový systém, aby byla minimalizována rizika ztráty dat.
9. Konfigurace a přizpůsobení: Konfigurace nového docházkového systému podle potřeb a požadavků firmy a přizpůsobení jeho funkcí a parametrů specifickým pracovním procesům.
10. Školení zaměstnanců: Organizace školení pro zaměstnance, aby se seznámili s novým docházkovým systémem, jeho funkcemi, použitím a výhodami.
11. Pilotní provoz: Spuštění pilotního provozu nového docházkového systému v omezeném rozsahu nebo na vybraných odděleních k ověření jeho funkčnosti a efektivity.
12. Aktualizace dokumentace: Aktualizace dokumentace, manuálů a postupů týkajících se sledování docházky a reportování, aby odrážely změny zavedené novým systémem.
13. Monitorování změny: Sledování procesu změny a zajištění dodržení plánu, řešení případných problémů či překážek a včasné úpravy, pokud je to nutné.
14. Hodnocení a zpětná vazba: Sběr zpětné vazby od zaměstnanců a zainteresovaných stran o procesu implementace a novém docházkovém systému, vyhodnocení jeho účinnosti a případné úpravy nebo vylepšení.
15. Školení uživatelů: Poskytování pravidelného školení a podpory uživatelům, aby byli schopni efektivně využívat nový docházkový systém a maximalizovat jeho potenciál.
16. Zpětná vazba od uživatelů: Sběr a analýza zpětné vazby od uživatelů nového docházkového systému, aby se získaly poznatky o jeho funkčnosti, uživatelském

zážitku a případných nedostatků či potřebách úprav. Tato činnost umožní identifikovat oblasti, ve kterých je potřeba dalšího zdokonalení a přizpůsobení systému potřebám uživatelů.

17. **Ověření a validace:** Ověření funkčnosti a správnosti nového systému před jeho širším nasazením.
18. **Implementace:** Finální fáze procesu změny, kdy nový docházkový systém je plně nasazen do praxe a začíná být používán zaměstnanci ve všech relevantních procesech a činnostech. Tato činnost zajišťuje úspěšné ukončení přechodu na nový systém a jeho plné začlenění do běžného fungování firmy.
19. **Kontrola výkonnosti:** Sledování a vyhodnocování výkonu nového docházkového systému po jeho plném nasazení, abychom zajistili, že plní stanovené cíle a očekávání.
20. **Evaluace efektivity:** Zhodnocení úspěšnosti implementace nového docházkového systému prostřednictvím kvantitativních a kvalitativních ukazatelů, jako je například míra zlepšení efektivity, snížení chyb či zvýšení spokojenosti zaměstnanců.

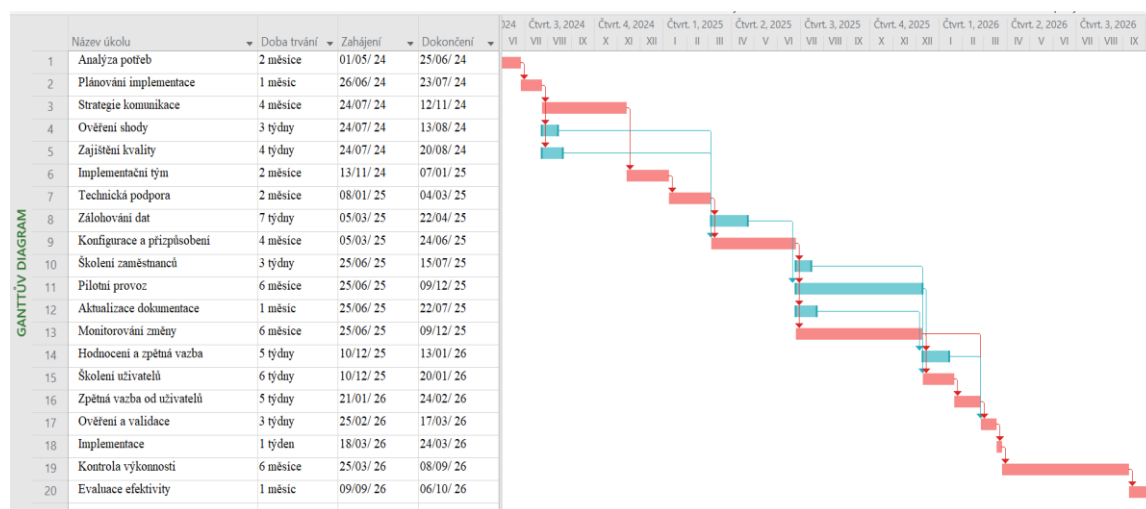
3.2.3. Fáze zmrazení

Fáze zmrazení je klíčovým obdobím v procesu změny, kde je sledováno, zda bylo zavedení změny úspěšné a zda se nový docházkový systém plně začlenil do běžného fungování firmy. Během této fáze jsou sledovány následující klíčové body. Prvním bodem je vyhodnocení plnění cílů, kdy se provádí analýza a porovnání aktuálních výsledků s původními cíli a očekáváními stanovenými při plánování změny. Dále se měří výkonnost nového systému, sleduje se klíčové výkonnostní ukazatele a porovnává se s výkonností před zavedením změny. Následuje sběr zpětné vazby od uživatelů, aby se získaly názory a hodnocení ohledně použitelnosti, funkčnosti a přínosu nového systému. Důležitým aspektem je také zhodnocení odhadovaných úspor a benefitů spojených s novým docházkovým systémem a porovnání s reálnými výsledky. Konečně se sleduje úroveň akceptace nového systému zaměstnanci a jejich schopnost adaptovat se na nové procesy a postupy. Na základě těchto sledovaných faktorů je možné posoudit, zda bylo zavedení změny úspěšné a zda je nový docházkový systém plně integrován do běžného provozu firmy.

3.3. Časová analýza

V této fázi bude provedena detailní časová analýza s cílem získat přesný přehled o časovém rámci jednotlivých úkolů a aktivit, potřebných k úspěšnému provedení změny. Pro dosažení tohoto cíle bude využit jako nástroj Ganttův diagram, který vizualizuje časovou osu projektu.

3.3.1. Ganttův diagram



Obrázek 14: Ganttův diagram

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Na základě Ganttova diagramu byla odhadnuta celková délka trvání projektu na 125 týdnů.

3.4. Riziková politika

Analýza rizik je klíčovým prvkem každého projektu či změnového procesu, který přináší nové prvky do fungování organizace. Cílem analýzy rizik je identifikovat potenciální nebezpečí a nepředvídané události, které by mohly negativně ovlivnit úspěšnost a dokončení projektu. Tato fáze umožňuje týmu projektu předvídat možné komplikace, plánovat preventivní opatření a připravit se na řešení neočekávaných událostí, čímž se minimalizuje riziko selhání a maximalizuje pravděpodobnost úspěchu. Pomocí skórovací metody budou ohodnocena klíčová rizika a následně budou navržena opatření k jejich řízení a minimalizaci jejich dopadu na projekt.

Č.	Hrozba	Scénář	Subjektivní míra pravděpodobnosti	Dopad	Hodnota rizika
1	Technologická nekompatibilita	Nový docházkový systém by mohl být technologicky nekompatibilní s existujícími IT infrastrukturami nebo softwarovými systémy v organizaci, což by mohlo vést k obtížím při integraci a provozu.	4	9	36
2	Nedostatečné školení zaměstnanců	Nedostatečné školení zaměstnanců ohrožuje úspěšné nasazení nového systému. Pokud zaměstnanci nebudou dostatečně seznámeni s novým systémem, mohou být neschopni ho efektivně používat nebo využívat jeho potenciál.	3	6	18
3	Problémy s daty a zálohováním	Nesprávné zpracování nebo ztráta důležitých dat v důsledku implementace nového systému by mohla mít vážné dopady na provoz firmy a důvěru zákazníků.	4	9	36
4	Problémy s dodavateli	Závislost na dodavatelích pro dodávku nebo podporu nového systému může znamenat riziko spojené s jejich spolehlivostí,	1	8	8

		dostupností a schopností řešit problémy včas.			
5	Nedostatečná finanční podpora	Nedostatečné finanční prostředky vyčleněné na implementaci změny mohou zpomalit proces nasazení nového systému nebo vést k nedostatkům v technické podpoře a školení.	3	7	21
6	Zpoždění v harmonogramu	Nepředvídané komplikace nebo problémy během implementace mohou vést k zpožděním v harmonogramu, což může mít negativní dopad na celkový úspěch projektu.	5	7	35
7	Nedostatečné monitorování a řízení změn	Nedostatečné sledování procesu změny a řízení případných problémů a rizik může vést k neúspěchu implementace nového systému nebo nedostatečnému přizpůsobení se potřebám a očekáváním zaměstnanců a firmy.	4	6	24
8	Nedostatečná ochrana proti kybernetickým hrozbám	Nedostatečné zabezpečení nového systému proti kybernetickým hrozbám, jako jsou hackerské útoky nebo malware, může ohrozit bezpečnost firemních dat a	1	9	9

		informací.			
9	Nedostatečné plánování kapacit	Nepřesné odhady požadavků na kapacitu systému mohou vést k přetížení a výpadkům, což by mohlo negativně ovlivnit jeho spolehlivost a výkonnost.	2	8	16
10	Nedostatečná spolupráce mezi odděleními	Nepřiměřená spolupráce mezi odděleními může vést k nedostatečnému sdílení informací a nejednotnému postupu při implementaci, což by mohlo zpomalit proces a vést k nekonzistencím v aplikaci změn.	6	5	30

Tabulka 3: Ohodnocení rizik – Skórovací metoda

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Č.	Hrozba	Opatření	Nová subjektivní míra pravděpodobnosti	Nový dopad	Nová hodnota rizika
1	Technologická nekompatibilita	Před implementací nového systému provést důkladný průzkum a zajištění kompatibility s existujícími technologiemi. Zvolit moderní a flexibilní technologická řešení, která umožní snadnou integraci s existující infrastrukturou.	1	7	7
2	Nedostatečné školení zaměstnanců	Poskytnout komplexní a interaktivní školení zaměstnancům, které pokrývá všechny aspekty nového systému. Zajistit, aby školení bylo dostupné v různých formátech (např. online, osobní školení) a opakovalo se pravidelně.	1	3	3
3	Problémy s daty a zálohováním	Zřídit pravidelné zálohování důležitých dat a provést testy obnovy, aby byla zajištěna dostupnost dat v případě havárie.	2	7	14
4	Problémy s dodavateli	Stanovit jasné smluvní podmínky týkající se podpory a doby odezvy na případné problémy.	1	5	5

5	Nedostatečná finanční podpora	Provést důkladnou analýzu nákladů a zdrojů potřebných k implementaci projektu a zajistit dostatečné finanční prostředky. Zřídit rezervní fond pro případné nepředvídané výdaje nebo změny v rozpočtu.	2	5	10
6	Zpoždění v harmonogramu	Připravit si plánovací scénáře pro případné zpoždění a implementovat opatření pro zkrácení časových prodlání.	3	6	18
7	Nedostatečné monitorování a řízení změn	Zřídit strukturovaný proces pro správu změn a určit odpovědné osoby za monitorování a řízení změn. Pravidelně hodnotit dopady a rizika související s přijatými změnami a přijímat korektivní opatření podle potřeby.	2	4	8
8	Nedostatečná ochrana proti kybernetickým hrozbám	Investovat do moderních bezpečnostních technologií a softwaru pro detekci a ochranu proti kybernetickým útokům.	1	7	7
9	Nedostatečné plánování kapacit	Provést detailní analýzu požadavků na kapacitu systému a zohlednit možné budoucí růstové scénáře. Zajistit dostatečnou rezervu kapacity a	1	6	6

		<p>zdrojů pro pokrytí neočekávaných nárůstů zátěže. Pravidelně monitorovat vytížení systému a provádět prediktivní analýzy, abychom předcházeli přetížení a včas reagovali na změny.</p>			
10	Nedostatečná spolupráce mezi odděleními	<p>Zřídit komunikační kanály a mechanismy pro podporu spolupráce a sdílení informací mezi odděleními. Organizovat pravidelné schůzky a týmové aktivity, které podporují spolupráci a koordinaci mezi různými částmi organizace.</p>	3	4	12

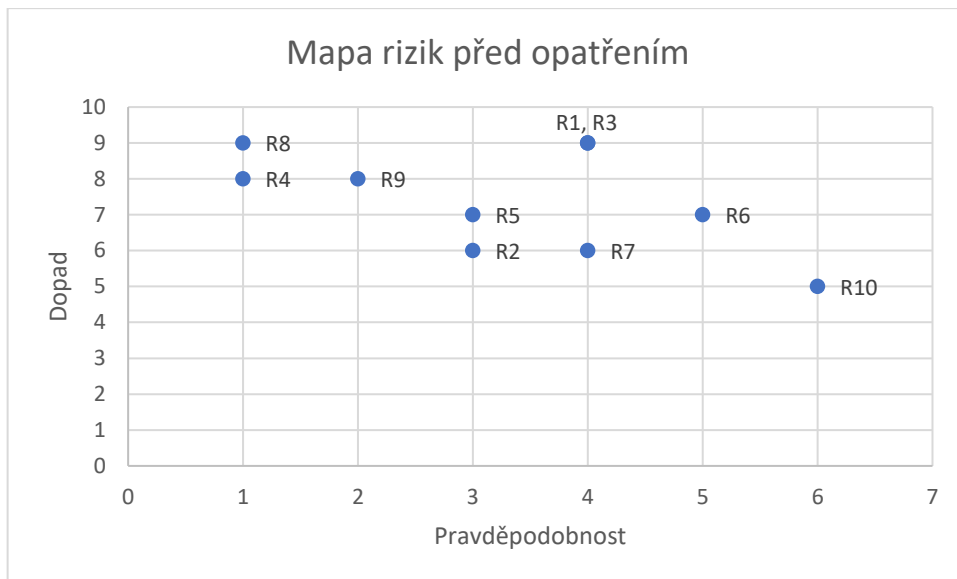
Tabulka 4: Návrh opatření – Skórovací metoda

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Identifikace, ohodnocení a plánování opatření pro tyto rizika umožňuje firmě přijímat proaktivní kroky ke snížení jejich dopadu a zajištění úspěšného průběhu projektu. Důkladné sledování rizik během celého procesu implementace je klíčové pro minimalizaci překážek a dosažení stanovených cílů.

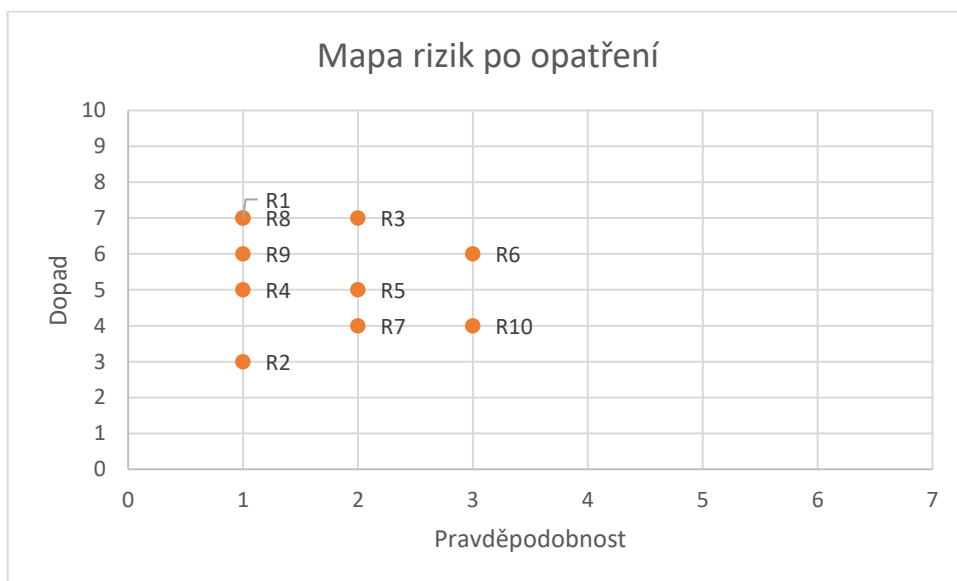
3.4.1. Mapa rizik

Na grafech této mapy lze jasně sledovat, jak se hodnota rizik mění po aplikaci navržených opatření.



Graf 1: Mapa rizik před opatřením

(Zdroj: Vlastní zpracování)



Graf 2: Mapa rizik po opatření

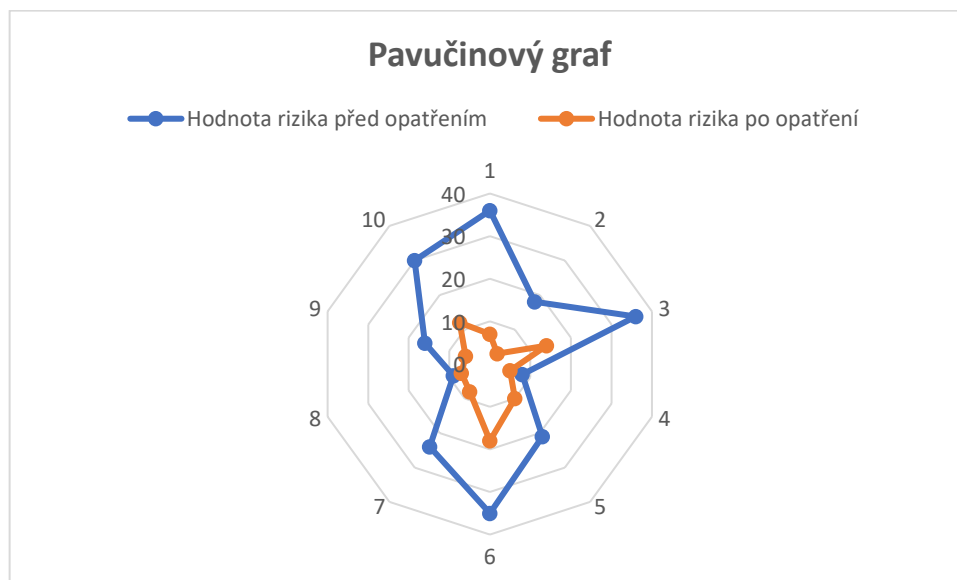
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Významným ukazatelem je skutečnost, že některá rizika, která byla původně klasifikována jako kritická, již nejsou v tomto kritickém stavu. To naznačuje, že navržená opatření úspěšně snížila pravděpodobnost výskytu nežádoucích událostí nebo minimalizovala jejich negativní dopad.

Firma se na základě těchto zjištění využije navržená opatření k řízení a minimalizaci rizik. Současně bude podniknuty kroky k pojištění proti možným rizikovým situacím. Toto pojištění poskytne firmě dodatečnou ochranu v případě, že by došlo k uskutečnění některé z identifikovaných rizikových událostí, a umožní tak snížit finanční dopady a zachovat stabilitu činnosti firmy.

3.4.2. Pavučinový graf

Pavučinový graf je vizuální nástroj používaný k znázornění hodnoty rizik před a po implementaci opatření. Tento graf poskytuje rychlý přehled o změnách v hodnotě rizik v různých oblastech a pomáhá identifikovat, kde byla implementace opatření úspěšná a kde je stále potřeba dalších kroků k minimalizaci rizika.



Graf 3: Pavučinový graf

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Z grafu je patrné, že navrhovaná opatření výrazně snížila hodnotu rizik spojených s projektem.

3.5. Finanční část projektu

Finanční aspekt hraje klíčovou roli v každém projektu, a to i v případě implementace nového docházkového systému. Tato kapitola se zaměřuje na podrobnou analýzu

finanční stránky projektu. Správné zhodnocení finančních aspektů je nezbytné pro úspěch projektu a jeho udržitelnost v dlouhodobém horizontu.

1. **Software a licenční poplatky:** Odhadované náklady na zakoupení licence na software pro docházkový systém 80 000 Kč/měsíc.
2. **Hardware:** Náklady na pořízení nových biometrických zařízení jsou 15 000 Kč za zařízení. Počet zařízení potřebných pro pokrytí všech pracovišť je 109. Celkové náklady budou 1 635 000 Kč.
3. **Implementační služby:** Odhadované náklady na implementační služby a konzultace jsou 200 000 Kč.
4. **Školení zaměstnanců:** Náklady na školení zaměstnanců jsou odhadovány na 40 000 Kč.
5. **Technická podpora:** Odhadované náklady na technickou podporu během implementace nového systému 150 000 Kč.
6. **Řízení projektu:** Odhadované náklady spojené s projektem a jeho řízením, včetně platů a odměn za práci projektového manažera 50 000 Kč/měsíc.

Seznam položek	Prostředky vynaložené za celou dobu realizace projektu
Software a licenční poplatky	2 320 000 Kč
Hardware	1 635 000 Kč
Implementační služby	200 000 Kč
Školení zaměstnanců	40 000 Kč
Technická podpora	150 000 Kč
Řízení projektu	1 450 000 Kč
Celkem	5 795 000 Kč

Tabulka 5: Náklady spojené z projektem

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Z těchto nákladů jsou některé jednorázové a některé se opakují. Toto rozdělení je představeno v následující tabulce:

Jednorázové náklady	
Hardware	1 635 000 Kč
Implementační služby	200 000 Kč
Školení zaměstnanců	40 000 Kč
Technická podpora	150 000 Kč
Opakující se náklady	
Software a licenční poplatky	80 000 Kč/měsíc
Řízení projektu	50 000 Kč/měsíc

Tabulka 6: Rozdělení nákladů

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Suma celkových nákladů za tento projekt, plánovaného na dobu 125 týdnů, což představuje téměř 29 měsíců, činí 5 795 000 Kč.

ZÁVĚR

Během této diplomové práce jsem prostřednictvím různých analytických metod, včetně McKinsey analýzy 7S, Porterova modelu 5 sil, PEST analýzy a SWOT analýzy, získala hlubší vhled do fungování podniku a jeho okolního prostředí.

Na základě těchto poznatků jsem vypracovala návrhy ke zlepšení, které se opírají o Lewinův model změny, Ganttova diagramu, a rizikovou politiku s použitím Pavučinového grafu. Finanční část projektu následně poskytla důležité informace o nákladech spojených s navrhovanými změnami a jejich ekonomické udržitelnosti.

Celkově lze konstatovat, že analýza a návrhy této práce představují cenný přínos pro zlepšení fungování analyzovaného podniku. Navrhované změny jsou řízeny efektivními metodami a opatřeními, která by měla vést k dosažení stanovených cílů a zvýšení konkurenceschopnosti podniku.

Tato práce nabízí ucelený pohled na situaci analyzovaného podniku a poskytuje konkrétní doporučení pro jeho další rozvoj a úspěch na trhu. Věřím, že implementace navrhovaných opatření a strategií povede k pozitivním výsledkům a udržitelném.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knižní zdroje

BASL, Josef a Roman BLAŽÍČEK. Podnikové informační systémy: podnik v informační společnosti. 3. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2012. 323 s. ISBN 978-80-247-4307-3.

DOSKOČIL, Radek. Metody, techniky a nástroje řízení projektů. Brno: CERM, 2014. 166 s. ISBN 978-80-7204-863-2.

DOUCEK, Petr, BÉBR, Richard. Informační systémy pro podporu manažerské práce. 1. vydání. Professional Publishing, 2005. 223 s. ISBN 978-80-86419-79-4.

DOUCEK, Petr, MARYŠKA, Miloš, NEDOMOVÁ, Lea a kol. Informační management v informační společnosti. 1. vydání. Praha: Professional Publishing, 2013. 264 s. ISBN 978-80-7431-097-3.

GÁLA, Libor, Jan POUR a Zuzana ŠEDIVÁ. Podniková informatika. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada. 2009, 496 s. ISBN 978-80-247-2615-1.

GRASSEOVÁ, M. a kol. Analýza podniku v rukou manažera. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2010. 325 s. ISBN 978-80-251-2621-9.

HANZELKOVÁ, Alena; KERŤKOVSKÝ, Miloslav a VYKYPĚL, Oldřich, 2017. Strategické řízení: teorie pro praxi. 3. přepracované vydání. C.H. Beck pro praxi. V Praze: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-637-1.

KOMZÁK, Tomáš. Řízení IT projektů pro úplné začátečníky. Brno: Computer Press, 2013. 248 s. ISBN 978-80-2513-791-8.

MOLNÁR, Zdeněk. Efektivnost informačních systémů. 2. rozš. vyd. Praha: Ikar, 2000. 178 s. ISBN 80-247-0087-5.

PROCHÁZKA, Jaroslav a KLIMEŠ, Cyril, 2011. Provozujte IT jinak: agilní a štlhlý provoz, podpora a údržba informačních systémů a IT služeb. Průvodce (Grada). Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4137-6.

RAIS, K., DOSKOČIL, R. Risk management. 1. vydání. Brno: Akademické nakladatelství CERM, s.r.o. 2007. 152s. ISBN 978-80-214-3510-0.

SCHWALBE, Kathy. Řízení projektů v IT. Brno: Computer Press, 2007. 720 s. ISBN 978-80-251-1526-8.

SKLENÁK, V. a kol. Data, informace, znalosti a Internet. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2001. 507 s. ISBN 80-7179-409-0.

SODOMKA, Petr a Hana KLČOVÁ. Informační systémy v podnikové praxi. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Brno: Computer Press, 2010. 501 s. ISBN 978-80-251-2878-7.

TRUNEČEK, Jan. Management znalostí. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, 131 s. ISBN 80-7179-884-3.

TVRDÍKOVÁ, Milena. Aplikace moderních informačních technologií v řízení firmy: nástroje ke zvyšování kvality informačních systémů. Praha: Grada, 2008. Management v informační společnosti. ISBN 978-80-247-2728-8.

WASSON, CH. S. System analysis, design, and development: concepts, principles, and practices. New Jersey: John Wiley & Sons, 2006. 818 s. ISBN 13-978-0-471-39333-7.

Internetové zdroje

HRONEK, Jiří. Informační systémy [online]. Přírodovědecká fakulta Univerzita Palackého, Katedra informatiky: 2007 [cit. 2022-01-05]. Dostupné z: <https://phoenix.inf.upol.cz/esf/ucebni/infoSys.pd>

Retail: LPP czech republic: Hlavní Město Praha. LPP. (n.d.). Dostupné z: <https://www.lppczech.com/>

SEZNAM OBRÁZKU

Obrázek 1: Model McKinsey 7S	22
Obrázek 2: Porterův Model 5 Sil	24
Obrázek 3: SWOT analýza	26
Obrázek 4: Lewinův model.....	27
Obrázek 5: Mapa rizik	31
Obrázek 6: Logo firmy	33
Obrázek 7: docházka Harnol & Partners DC3 DOCHÁZKA	35
Obrázek 8: portál zaměstnance Harnol & Partners DC3 DOCHÁZKA.....	35
Obrázek 9: Plánování docházky ANeT-WebTime	52
Obrázek 10: Karta osoby ANeT-WebTime	53
Obrázek 11: Plánování směn v ANeT-WebTime	54
Obrázek 12: Tria Docházkový systém.....	56
Obrázek 13: Plánování směn Tria.....	57
Obrázek 14: Ganttův diagram.....	66

SEZNAM GRAFU

Graf 1: Mapa rizik před opatřením	73
Graf 2: Mapa rizik po opatření	73
Graf 3: Pavučinový graf.....	74

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: SWOT analýza.....	49
Tabulka 2: Analýza silového pole	60
Tabulka 3: Ohodnocení rizik – Skórovací metoda	69
Tabulka 4: Návrh opatření – Skórovací metoda	72
Tabulka 5: Náklady spojené z projektem	75
Tabulka 6: Rozdělení nákladů	76