

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: Specializace Řízení lidských zdrojů

Adaptace cizinců ve vybrané organizaci

Bakalářská práce

Marharyta MAROZAVA

Vedoucí práce: doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.



ŠKODA AUTO Vysoká škola

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Marharyta Marozava**

Studijní program: Ekonomika a management

Specializace: Řízení lidských zdrojů

Název tématu: **Adaptace cizinců ve vybrané organizaci.**

Cíl: Teoretickým cílem práce je podat přehled aktuálních poznatků o adaptaci lidí na život a práci v zahraničí. Praktickým cílem práce je analyzovat proces adaptace cizinců na práci ve vybrané organizaci. Na základě analýzy budou navržena opatření zaměřená na zvýšení efektivity adaptace cizinců na vybranou společnost a na českou kulturu.

Rámcový obsah:

1. Úvod – vymezení a zdůvodnění cílů práce.
2. Kultura a její vliv na myšlení a jednání lidí.
3. Adaptace na život a práci v zahraničí.
4. Charakteristika vybrané organizace a jejího přístupu k adaptaci zahraničních pracovníků.
5. Empirický výzkum – analýza procesu adaptace cizinců na práci a prostředí ve vybrané organizaci.
6. Shrnutí výsledků empirického výzkumu a návrh opatření zaměřených na optimalizaci procesu adaptace zahraničních pracovníků na vybranou společnost a na českou kulturu.

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. BEDRNOVÁ, E. – NOVÝ, I. – JAROŠOVÁ, E. *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press, 2015. 616 s. ISBN 978-80-7261-239-0.
2. BROWAYES, M. *Understanding Cross-Cultural Management. 4th edition*. London: Pearson Education Limited, 2019. 512 s.
3. BRYMAN, A. *Social research methods*. Oxford University Press, 2016. 747 s. ISBN 978-0-19-968945-3.
4. TAYLOR, S. – ARMSTRONG, M. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Velká Británie: Kogan Page Ltd, 2020. 800 s. ISBN 978-07-494-9827-6.

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2021

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2022

L. S.

Elektronicky schváleno dne 30. 5. 2022

Marharyta Marozava

Autorka práce

Elektronicky schváleno dne 30. 5. 2022

doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.

Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 30. 5. 2022

doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.

Garant studijní specializace

Elektronicky schváleno dne 31. 5. 2022

doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.

Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval(a) samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnicí Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom(a), že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne 5.12.2022

Chtěla bych tímto poděkovat svému vedoucímu bakalářské práce doc. PhDr. Karlu Pavlicovi, Ph.D. za poskytnuté znalosti, odborné vědění a cenné rady.

Obsah

Úvod.....	7
1 Role kultury v našem životě	9
1.1 Funkce a úrovně kultury	10
1.2 Kultura a osobnost	11
1.3 Kultura a stereotypy	12
2 Adaptace na život a práci v zahraničí	13
2.1 Adaptace na nové kulturní a sociální prostředí	13
2.2 Dimenze kulturních rozdílů a specifika české kultury	14
2.3 Expatriace	15
2.4 Kulturní charakteristika vybrané skupiny pracovníků	15
3 Charakteristika vybrané organizace a jejího přístupu k adaptaci zahraničních pracovníků.....	17
3.1 Popis organizace.....	17
3.2 Postoj organizace.....	17
4 Empirický výzkum	19
4.1 Metodologie výzkumu.....	19
4.2 Výsledky dotazníkového šetření.....	19
4.2.3 Otázka č. 3. Vzdělání respondentů	20
4.2.4 Otázka č. 4. Jak dlouho jste v ČR?	21
4.2.5 Otázka č. 5. Je to vaše první cizí země, kde trvale bydlíte mimo svou rodnou zemi?	22
4.2.6 Otázka č. 6. Máte mezi Čechy přátele, s nimiž trávíte volný čas?	23
4.2.7 Otázka č. 7. Na jakou úroveň hodnotíte vaši znalost ČJ?	23
4.2.8 Otázka č. 8. Jak dlouho Vám trvalo se naučit ČJ na vaši úroveň?.....	24
4.2.9 Rozdělení na základě zkušeností se životem v cizí zemi a trávení volného času, souvislost odpovědí.	25
4.2.10 Průběh adaptace	27
4.3 Shrnutí výsledků výzkumu a návrh opatření zaměřených na zlepšení adaptace Ukrajinců na život a práci v ČR.....	31
Závěr	33

Seznam literatury	34
Seznam obrázků a tabulek.....	36
Seznam příloh	37

Úvod

Hlavním cílem práce je poukázání na problém při adaptaci nových zaměstnanců, a to zejména cizinců. V důsledku aktuální politické situace je toto téma čím dál tím víc řešeno, a i když podpora cizích zaměstnanců na trhu práce stoupá, je vidět, že většina organizací není úplně připravená na takovou změnu. Hlavním problémem se stala snížená motivace zaměstnanců, což je také příčina nezvládnutého adaptačního procesu, což však není jenom chyba zaměstnance, ale můžeme uvažovat o tom, že je to z větší stránky i chyba zaměstnavatele.

Teoretickým cílem práce je podat přehled aktuálních poznatků o adaptaci lidí na život a práci v zahraničí. Praktickým cílem práce je analyzovat proces adaptace cizinců na práci ve vybrané organizaci. Na základě analýzy budou navržena opatření zaměřená na zvýšení efektivity adaptace cizinců na vybranou společnost a na českou kulturu.

V této práci je v první kapitole zdůrazněn pojem kultura jako samotný, kde autorka práce klade důraz na funkce a úrovně kultury, které se následně přímo vážou na kulturní stereotyp, což přímo souvisí s tématem téhle bakalářské práce. V další kapitole se autorka této práce zaměřuje na všeobecné charakteristiky adaptace cizinců na práci a život v zahraničí. Autorka v této kapitole podrobně rozebírá adaptaci na nové kulturní a sociální prostředí, kde opisuje důležitost pozitivního vztahu mezi zaměstnancem a organizací. Autorka dále opisuje dimenze kulturních rozdílů a následná specifika české kultury. Zaměřuje se na kulturní šok, který, pokud není zvládnutý dobře, dokáže negativně ovlivnit celkový proces adaptace.

Dále se autorka zaměřuje na charakteristiku vybrané organizace a její přístup k adaptaci zahraničních pracovníků. Autorka v této kapitole stručně popisuje organizaci, její historii, ale také její pozitivní postoj vůči zahraničním pracovníkům. Autorka ukazuje, že směr a postoj organizace je jasný a s tím souvisí i implementování standardů pro zlepšení procesu adaptace cizinců.

V poslední kapitole je detailně popsán empirický výzkum, jeho metody a struktura. Hlavní motivací při výběru daného tématu je fakt, že autorka práce přímo spolupracuje se zaměstnanci jiných národností a je s nimi v každodenním kontaktu. Autorka práce určila jako způsob vypracování praktické části bakalářské práce formu dotazníků s cílenými otázkami. V této části jsou detailně opsány výsledky vyplývající z výzkumu. Dále jsou v praktické části zobrazeny grafy a popsány souvislosti odpovědí, ze kterých jsou následně zpracovány výsledky.

Autorka se v závěru této práce soustředila na poukázání chyb a nalezení možných řešení, která můžou efektivně zlepšit proces adaptace a tím přispět k zvýšené loajalitě a spokojenosti zaměstnanců. Návrhy možných řešení budou následně prezentovány vedení personálního oddělení vybrané organizace a postupně implementovány do procesu.

1 Role kultury v našem životě

Základy charakteristiky lidského vzdělání a filozofii kultury ducha představil veřejnosti jako první Cicero, který byl přesvědčen o přímém ovlivnění životů jednotlivců kulturou kolem nich. Kultura byla chápána v náboženství jako silný pojem, na kterém měla různá náboženství postavené základy uctívání. Lze formulovat, že i díky tomu byl společnosti stále nejasný etnografický charakter kultury, který známe dnes. Rozdělení lidí na dobré a špatné přestalo být jediným kritériem i díky historiku Gustavu Friedrichu Klemmanovi, který poukázal na etnografický charakter (Lawless, 1996; Johnson, 2013).

Není možné pochybovat o společenské funkci kultury, kde je z hlediska její funkce ve společnosti předmětem zájmu především kulturní antropologie. Systematický, srovnávací a empirický výzkum rozdílných kultur, které můžeme vnímat jako utvářející projev rozdílných životních možností adaptabilního subjektu, což je v našem případě člověk. Můžeme spekulovat, že právě různé formy společenství s různými kulturami dokážou výrazně ovlivnit jeho myšlení a chování (Bedrnová, 2015).

Kulturní antropologie zkoumá podobnosti a rozdíly mezi různými, avšak geograficky oddělenými sociálními společenstvími. Pokud chceme analyzovat kulturu, je nutné vědět vznik a společné znaky subkultur uvnitř jednoho existujícího kulturního konceptu (Bedrnová, 2015; Seremetakis, 2017).

Kultura má ve vztahu k člověku a jeho potřebám užitečnou funkci, kde jednotlivé kulturní instituce byly vědomě vytvořeny a slouží praktickým a utilitárním cílům pro společnost, díky tvarování různých adaptabilních subjektů. Odrážení kulturního pokroku lidstva je zejména ve změně lidského poznání, technologií a zvyků, které jsou stále progresivnější, rozumnější, pravdivější.

V dnešní době je rychlost poznání obrovská, díky internetovému boomu, jehož začátky jsme zažili v prvním desetiletí 21. století, můžeme je považovat za přelomové v oblasti získávání informací a poznatků. Tento fakt značně ovlivnil naše vnímání kultur kolem nás, kde zjištění a poznávání jiných kultur přispělo v řadě případů ke značně větší míře tolerantnosti a empatii vůči adaptaci cizinců v novém prostředí. V širším etnografickém smyslu je kultura komplexní celek, který zahrnuje

poznání, víru, umění, zákony a zvyky, které člověk získává jako člen společnosti. Kultura je sociálním dědictvím a odkazem, kde se člověk stává celým člověkem až procesem učení se kultuře a osvojováním běžných lidských modelů. Co také můžeme nazvat jako socializaci subjektu (Cole, 2019).

Pod jevovou úrovní kultury se nachází "neviditelný" systém řízení a sebeřízení, který umožňuje společný život jednotlivcům, kde společná přesvědčení, hodnotové preference a normy jednání vnímáme jako významné součásti kultury. Národy, společenství lidí, toto všechno jsou charakteristiky, které formují kulturu, je to však v současné době použitelné i pro společenské útvary menšího rozsahu. Jednoznačným příkladem jsou novodobé sociální systémy, organizace, instituce i drobné firmy (Bedrnová, 2015).

1.1 Funkce a úrovně kultury

Pod kulturou rozumíme celé dědictví společnosti zachované slovem, literaturou nebo jinou formou zahrnující všechny tradice, zvyky, jazyk, náboženství a umění. Například děti, mají všude na světě při narození stejné potřeby, které se časem mění v závislosti na poměrech společnosti, ve které žijí. Funkci kultury můžeme vidět každodenně například ve velkých nákupních centrech, kde se formování člověka odráží od aspektu kultury, ve které vyrůstal a potřeb, které měl, a které byly právě kvůli specifické kultuře odlišné od ostatních. Morálka, zvyky a přesvědčení se mohou zjevně lišit právě kvůli ovlivnění adaptabilního subjektu kulturou kolem něj při formování jeho osobnosti a vnucení jedinci pocit sounáležitosti. Mezi základní rozdělení funkcí kultury patří, humanizační, civilizační, poznávací, výchovná a adaptační (Whittemore, 2021).

Ve společenských vědách je kultura považována za soubor zahrnující rysy, které charakterizují etnickou skupinu. Kultura a její funkce však nejsou produktem jednotlivce, ale celé společnosti. Kulturu společnosti lze rozdělit například mezi materiální a symbolickou, nebo dominantní a subkulturu. Kde v prvním případě

rozlišujeme hmotné věci oproti nehmotnými, v tom druhém rozlišujeme velikost a celkové ovlivnění lidstva danou kulturou (Peterson, 2019).

1.2 Kultura a osobnost

Osobnostní a morální vlastnosti jsou přímo ovlivněny dominantní kulturou, ve které jedinec vyrůstal a dospíval. O kultuře, která vznikla jako společenská nástavba, umožňující lidem ovládat přírodní vlivy a regulovat vztahy mezi lidmi, značně ovlivňuje myšlení jedince, který v případě nevědomosti o jiné kultuře bude mít okamžitý problém v procesu adaptace. Jedinci a osobnosti, které vyrůstaly v určitém standardu, v určité kultuře s pravidly, zákony a znalostmi o ostatních kulturách, mají teoreticky větší šance na přizpůsobení se a na úspěšné ukončení procesu adaptace v nové kultuře, v nové společnosti. Naopak jedinec, jehož smýšlení bylo formováno bez možnosti vzdělávání a poznávání jiných kultur, může mít s přizpůsobením se dominantní kultuře velký problém s téměř fatálními následky. Příkladem mohou být lidé, kteří skončili na okraji společnosti, například ve Spojených státech amerických právě díky tomu, že se neuměli přizpůsobit dané kultuře (Peterson, 2019).

Toho, co dokáže drasticky ovlivnit osobnost člověka z hlediska kultury, jsme svědky v posledních dnech u našich východních sousedů, kdy vidíme drastickou změnu a obrovský zásah do standardů a zákonů, o kterých byli přesvědčeni, že fungují a že se dodržují. Případ osobností, které byly nuceny podstoupit změnu kultury a nezvládly proces adaptace, bude postupně přibývat. Jsme však svědky tolerantnějšího a mírnějšího procesu adaptace cizinců. Kultura přímo ovlivňuje osobnost člověka, jeho smýšlení a následně odůvodňuje jeho jednání ve společnosti.

1.3 Kultura a stereotypy

K orientaci v každodenním životě přispívají stereotypy, ať už souhlasíme nebo ne, pomáhají nám. Bez stereotypů, bychom museli vyhodnocovat každou vzniklou situaci zvlášť, což při množství informací, které bychom museli zpracovat a analyzovat v každé situaci nově, nám naše mozková kapacita ani naše časové rozpětí neumožňuje (Bedrnová, 2015).

Vžité vnímání určité sociální, etnické nebo kulturní skupiny můžeme charakterizovat jako stereotypy. To, jak má jedinec vžité vnímání dané skupiny, je vštípeno právě z kultury, která ho formovala. Povrchní představy o určitých vlastnostech společenství, etnika nebo národa, to vše je však kvůli jejich iracionálnímu charakteru obtížné vyvrátit podloženými fakty. Přenos znalostí o stereotypech a jejich vštěpování do myšlení jedince nebo skupiny je výsledek kultury a výchovy, ve které jsou tyto stereotypy udržovány a usazeny (Cole, 2019).

Potvrzování vlastní pravdy a sounáležitost se skupinou která na základě stereotypů pohrdá a odsuzuje jinou skupinu či etnikum, je jedním z hlavních důvodů rychlého šíření těchto stereotypů. Je na místě si uvědomovat, že téměř každý jedinec má v sobě zakořeněné stereotypy vůči národům a etnikům. V širším pojetí však záleží na tom, jak se s těmito stereotypy vypořádává kultura, ve které daný jedinec vyrůstal. Pokud umíme vyhodnotit tato fakta, dokážeme s takovýmto jedincem efektivně pracovat, aniž bychom ho jakkoli demoralizovali a ponižovali. Nutno podotknout, že velkou roli v procesu stereotypizace hraje i činnost médií a internetu, jejichž prostřednictvím se dokáže určitý stereotyp šířit velmi rychlým způsobem, a proto mnohdy bavíme o neověřených a nepodložených informacích (Cole, 2019).

2 Adaptace na život a práci v zahraničí

2.1 Adaptace na nové kulturní a sociální prostředí

Adaptaci charakterizujeme jako přizpůsobení se jedince k dominantnímu prostředí v jeho okolí. To zahrnuje aktivní se vyrovnávání s realitou, v mnoha případech rozdílnou pracovní morálkou a plnění pracovních úkolů ve specifickém pracovním procesu, ve kterém jsou zahrnuty různé adaptační aktivity, které mají za úkol přispět ke snazšímu průběhu adaptace jedince v novém pracovním prostředí. Využití adaptačních, seznamovacích aktivit má velké využití právě v otevřeném, multikulturním pracovním prostředí, kde se můžeme setkat s různými kulturami. Adaptační aktivity, důkladná příprava a následná realizace adaptačního procesu v pracovním prostředí je mimořádně důležitá, a to zejména z hlediska efektivity zaměstnance, kde platí, že čím lépe a důkladněji je proces adaptace připraven a implementován, tím kratší dobu trvá zaměstnanci dostat se na požadovanou úroveň pracovní schopnosti, a tím podávat požadovaný výkon. Nemluvě o tom, že úspěšný proces adaptace ovlivňuje morálku zaměstnance (Bedrnová, 2002).

Autorka této práce může konstatovat na základě vlastních zkušeností, že člověk je tvor společenský a v případě, že proces adaptace nebyl důkladně implementován i mezi ostatní pracovníky, můžeme se setkat s nemorálním chováním, následnou nízkou morálkou zaměstnance a rapidním poklesem pracovní schopnosti daného jedince, nízkou socializační schopností a eventuálním odchodem takového zaměstnance. Vedení každé společnosti musí znát své zaměstnance a vědět, zda takový proces adaptace je realizovatelný. V mnoha případech jsme však svědky toho, že jsou to právě zaměstnanci, kteří daného jedince provedou procesem adaptace.

V počáteční fázi pracovník vnímá své pracovní prostředí jako něco cizího a pozitivní vztah jedince k organizaci je klíčový pro jeho úspěšnou stabilizaci a snížení rizika odchodu z dané organizace.

2.2 Dimenze kulturních rozdílů a specifika české kultury

Tak, jak bylo popsáno v první kapitole této práce, dá se předpokládat, že při adaptaci cizinců, zejména z tzv. třetích zemí, je pravděpodobnost kulturního šoku mnohem vyšší, než v případě adaptace zaměstnance z podobné nebo stejné kultury. Naše společnost je z historického a kulturního hlediska relativním nováčkem v oboru přijímání cizinců, poskytování práce a jejich celkové integrace. Díky vstupu do EU, otevřením hranic, větší industrializací se z české republiky stalo lukrativní místo pro práci, podnikání a život. Tato situace však oproti západním zemím trvá krátce a donedávna byla Česká republika místem, kde se více lidí snažilo právě pracovat v české, tj. jiné společnosti, adaptovat se na jinou kulturu.

Obecně kulturní šok můžeme definovat jako ztrátu sociálních vazeb, ztrátu orientace v novém prostředí a absence pocitu bezpečí. Při velkém kulturním šoku, který je spojen s nesprávně realizovaným procesem adaptace, je spojen také vliv na zdraví jedince, a to zejména v důsledku nadměrného psychického stresu. Hofstede (2007) vnímá osobnost jako jakýsi mentální software, který obsahuje osvojené hodnoty v rané fázi našeho života, které jsou vnímány jako samozřejmost. Prvky, které vidíme při všímání si rozdílů různých kultur, jsou patrné právě díky tomuto základu, následně jsou na tom postaveny určité symboly a rituály dané kultury.

Kulturní šok tedy můžeme vnímat jako cosi individuálního pro každého jedince. Kde můžeme vidět rozdíl právě v projevu takového šoku.

To, jak daný jedinec prožívá tento kulturní šok, a jaký bude následně vliv na jeho chování, přímo souvisí s jeho zkušenostmi s různými kulturami. Probíhala-li u jedince nějaká příprava určitého druhu pro život ve vybrané zemi, kulturní šok se bude projevovat nejprve určitým projevem nepohody. Pokud se však jedinec dostal do cizí země s rozdílnou kulturou vlivem nečekaných životních okolností, můžeme vidět projevy dezorientace, deprese a agrese. Vliv momentální politické situace má jistě velký význam pro vnímání cizinců a zlepšování procesů adaptace, zejména však můžeme být svědky tak závažného kulturního šoku, že pracovník musí

bezodkladně skončit svůj pracovní vztah a odejít do své domovské země. (Hofstede, 2007; Řiháková, 2010)

V české společnosti, hlavně ve velkých městech, s pracovními příležitostmi (jako je Praha a Mladá Boleslav například), jsme svědky jakési malé revoluce v oblasti vnímání cizinců a jejich adaptace. Zde můžeme vidět cizince, kteří mají vzdělání a zkušenosti s prací na vyšších pozicích. Změnu je vidět zejména ve vnímání cizinců společnostmi, která je každým dnem otevřenější a procesy adaptace jsou v organizacích zlepšovány každým dnem, jelikož si organizace začínají více vážit práce a přínosu daných cizinců, jak pro organizaci samotnou, tak i pro celou společnost.

2.3 Expatriace

Definice expatrianta mluví jasně, dostatečné zkušenosti v domácím prostředí, předávání svých poznatků v nové společnosti, rozdílné kultuře. V zásadě jde o člověka, který je vyslán do zahraničí na konkrétní časové období, aby splnil určitý úkol. Pozice expatrianta není vůbec jednoduchá, na tohoto člověka je cílen obrovský tlak ze strany mateřské organizace, z hostitelské společnosti a rozdílné kultury mohou snadno způsobit selhání, nenaplnění cílů. Integrace daného jedince však v tomto případě spočívá v kulturních rozdílech, které nedokážeme ovlivnit a je nutné, aby se jim jedinec přizpůsobil a zahrnul je do svého způsobu života v dané zemi. V případě rodiny jde o stejný, ještě složitější proces, kdy je nutné dbát na plynulý přechod do nového pracovního a kulturního prostředí, např. dětem zajistit v novém prostředí vzdělání. Všechny tyto náležitosti, které musí expatriant splnit jsou velmi delikátní a náročné. Úspěch je založen na zkušenostech, schopnosti pracovat s různými kulturami a umění se rychle integrovat do nového procesu. (Cejthamr, 2010; SHORTLAND, 2015)

2.4 Kulturní charakteristika vybrané skupiny pracovníků

Hlavním a nejpočetnějším vzorkem cizích pracovníků budou v této bakalářské práci pracovníci z ukrajinských regionů. Autorka této práce může posoudit na základě svých vlastních zkušeností, že z hlediska kultury lze mezi Ukrajinci a Čechy vidět

určitou podobnost, což dokáže usnadnit proces adaptace. Situaci na pracovním trhu výrazně zkomplikovala politická situace, která má za následek obrovský kulturní šok, neboť většina lidí z Ukrajiny byla nucena opustit své domovy. O to je důležitější proces adaptace a integrace do pracovního a společenského procesu.

Na základě vlastních zkušeností může autorka této bakalářské práce poukázat na fakt, že kulturu pracovníků z Ukrajiny můžeme charakterizovat jako velmi pestrou a různorodou. Je však vidět, že Češi jsou společensky aktivnější než Ukrajinci, což se odráží i na sociálních schopnostech. Kdežto na pracovnících z Ukrajiny je vidět, že je pro ně nejdůležitější nejbližší rodina, nejbližší známí a jejich zájmy. Je to dáno i životní úrovní. Každý jednotlivec je však originál a není možné přesně určit charakteristiku, ať už pracovní nebo společenskou. Charakterizovali jsme kulturní rysy, které jsou obdobné a založené na náboženství, které bylo mnoho let potlačováno, ale navzdory všemu v současné době vzkvétá jako nikdy předtím. Ukrajinci jsou pracovití, vynalézaví, ale mají sklony k volnomyšlenkářství. Velké množství lidí, příjíždějících z Ukrajiny, má problém s dokončením procesu adaptace právě kvůli důvodu nedobrovolného opuštění domova, následného kulturního šoku a touze se vrátit domů. Vlivem aktuální situace ve světě je však vidět obrovská změna ve společnosti, kdy jsou lidé vystrašení, méně pozorní.

Nesmíme však zapomenout na lidi, kteří si navzdory aktuální situaci vážně poskytnutých příležitostí a jsou ochotni udělat cokoli, co bude v jejich silách, aby měli šanci prožít lepší život. Problémem se však stávají pochybné organizace, které nemají za cíl pomoci, nýbrž získat levnou pracovní sílu.

Západ byl odjakživa lákadlem a vidinou lepšího života. Za poslední léta je však vidět obrovský posun a změny. Hranice lepšího života se posouvají směrem na východ, díky vnějším vlivům se z České republiky stalo místo, kde se vyplatí pracovat, podnikat a žít.

3 Charakteristika vybrané organizace a jejího přístupu k adaptaci zahraničních pracovníků

3.1 Popis organizace

Organizace, ve které se podařilo autorce najít zaměstnání, z kterého pocházejí pocházejí podklady a výsledky výzkumu v této práci, působí desítky let na trhu v automobilovém průmyslu. Tato firma produkuje výrobky, se kterými se běžní lidé dostávají do styku každý den. Jedná se zejména o interiéry, výfukové systémy a kokpity automobilů. Tato organizace má závody po celém světě, nevyjímaje Čínu, Severní Ameriku, Jižní Ameriku. Jedná se o významnou organizaci, se sídlem ve Francii a několika zastoupeními v Evropě, která zaměstnává větší množství zaměstnanců různých kultur.

3.2 Postoj organizace

Firemní zastoupení je rozděleno do několika závodů v České republice, a v jednom z nich našla uplatnění i autorka práce, a to v personálním oddělení a je osobou, která navazuje první kontakty s cizinci, kteří hledají práci buď sami, nebo přes personální agentury. Postoj organizace vůči cizincům je velmi pozitivní a jejich nábor je doprovázen patričnými adaptačními procesy, kde je kladen důraz na to, aby zaměstnanci, kteří sem přicházejí, měli veškerou potřebnou podporu pro úspěšné adaptování se, nejen do pracovního procesu, ale i do společenského života. Většinou vlivem momentální situace jde o lidi, kteří neměli jinou možnost a musí se začlenit do nové společnosti. Zpravidla to prochází bez problémů, ale jazyková a kulturní bariéra je místy citelná a někteří lidé s tím, samozřejmě, mají problémy. Je i mým úkolem jim tento proces co nejvíce usnadnit, což se mi daří, i díky postoji organizace, která má nastavené systémy pro úspěšnou integraci cizinců do nového pracovního procesu. Jde o překladatele a speciální koordinátory, kteří mají za úkol komunikovat s nově příchozími těžkostmi, které pochopitelně nastávají i kvůli tomu, že lidé do České republiky většinou přicházejí bez předchozích zkušeností v zahraničí. Pracovní instrukce v jejich rodném jazyce, vždy přítomný překladatel, specifikované benefity, to vše jsou drobné ale podstatné věci, které dokážou mnoha lidem usnadnit integraci. Je však zřejmé, že se najdou jedinci, kteří nemají zájem o integraci a nemají v plánu setrvat delší dobu.

Momentální situace způsobila, že se objevují jedinci, kteří se chtějí vrátit domů z různých důvodů, což je pochopitelné a organizace je jim i v tomto případě nápomocná.

V této práci se jedná o cizince ukrajinské národnosti, v celkovém počtu 60 lidí, kteří jsou zaměstnaní ve vybrané organizaci na níže sepsaných pozicích:

Pracovní pozice, na kterých pracuje vybraný vzorek

- Montážní dělník
- Operátor logistiky
- Řidič VZV

4 Empirický výzkum

Cílem empirického výzkumu bylo analyzovat proces adaptace cizinců na práci ve vybrané organizaci. Výzkumný vzorek představoval cizince ukrajinské národnosti.

4.1 Metodologie výzkumu

Nosnou metodou pro sběr empirických dat bylo dotazníkové šetření, ve kterém byly otázky strukturovány na základě autorčiných poznatků z praxe a z její vlastní zkušeností. Dotazník se zaměřoval zejména na proces adaptace a zkoumal také, jak vnímají respondenti českou kulturu, a to zejména z hlediska přijímání cizinců. V otázkách bylo také zohledněno nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Kompletní dotazník je v této bakalářské práci jako Příloha 1.

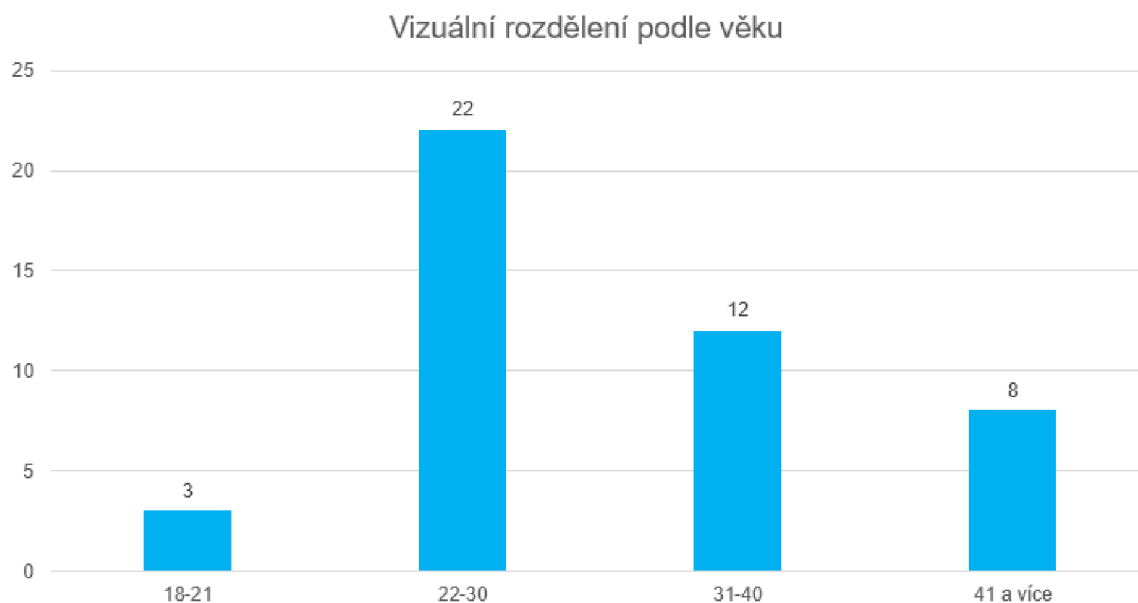
Dotazník nebyl vypracováván a distribuován v elektronické podobě, kvůli nedostatečné technické vybavenosti. Anonymní dotazník, přeložený do ruského jazyka, byl distribuován napříč směnami, kde vybraní respondenti dotazník vyplnili ručně. Možnost vyplnit dotazník dostalo 60 pracovníků. Na otázky odpovědělo celkem 45 pracovníků, což činí návratnost 75 procent. Získaná data byla zpracována standardními statistickými postupy (četnosti, průměry, grafy a tabulky).

4.2 Výsledky dotazníkového šetření

Následující text přibližuje výsledky dotazníkového šetření. Výsledky jednotlivých otázek jsou rozděleny do samostatných podkapitol.

4.2.1 Otázka č. 1. Věk respondentů

V první otázce bylo rozlišení respondentů podle věku. Největší počet respondentů, 22, uvedl věk mezi 22 až 30, což tvořilo téměř polovinu respondentů. Nejméně pracovníků uvedlo věk 18 až 21 let. Vizualizaci těchto dat v podobě grafu můžeme vidět na Obrázku 1.



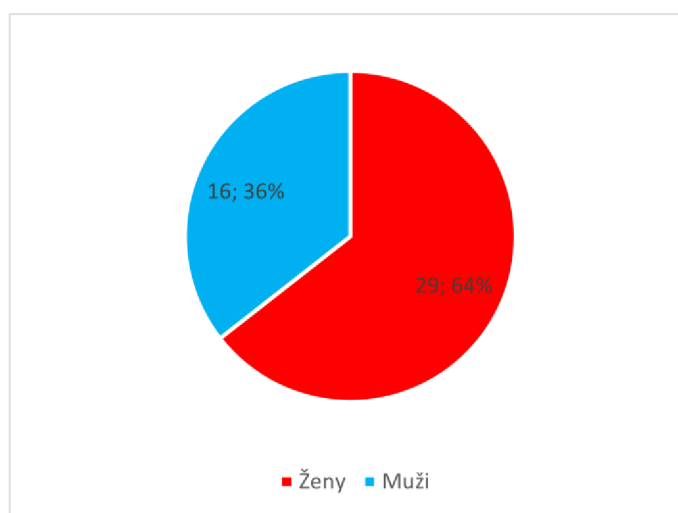
Obr. 1 Vizuální rozdělení podle věku

4.2.2 Otázka č. 2. Pohlaví respondentů

Vzorek tvořilo 29 žen, což představovalo 64 % a 16 mužů, což představovalo 36 % z celkového vzorku. Vizuálně zpracované údaje můžeme vidět v grafu na Obrázku 2.

Tab. 1 Pohlaví

	Počet	Procento
Ženy	29	64 %
Muži	16	36 %
Dohromady	45	100 %



Obr. 2 Vizuální rozdělení pohlaví

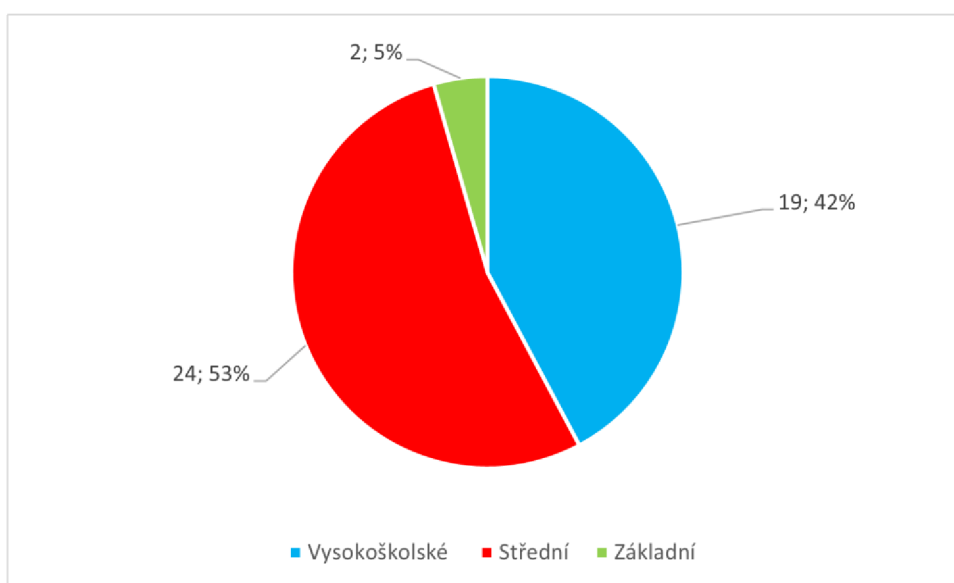
4.2.3 Otázka č. 3. Vzdělání respondentů

Z celkového zkoumaného vzorku bylo 24 respondentů s nejvyšším ukončeným středním vzděláním, což představuje 53 %, 19 z nich bylo s ukončeným

vysokoškolským vzděláním, což představuje 42 % a 2 z nich měli ukončené základní vzdělání, což představuje jen 5 % z celkového vzorku dotazovaných. Vizualně zpracované údaje můžeme vidět v grafu na Obrázku 3.

Tab. 2 Vzdělání

Vzdělání	Počet	Procento
Vysokoškolské	19	42 %
Střední	24	53 %
Základní	2	5 %
Dohromady	45	100 %



Obr. 3 Vizualní rozdělení podle vzdělání

4.2.4 Otázka č. 4. Jak dlouho jste v ČR?

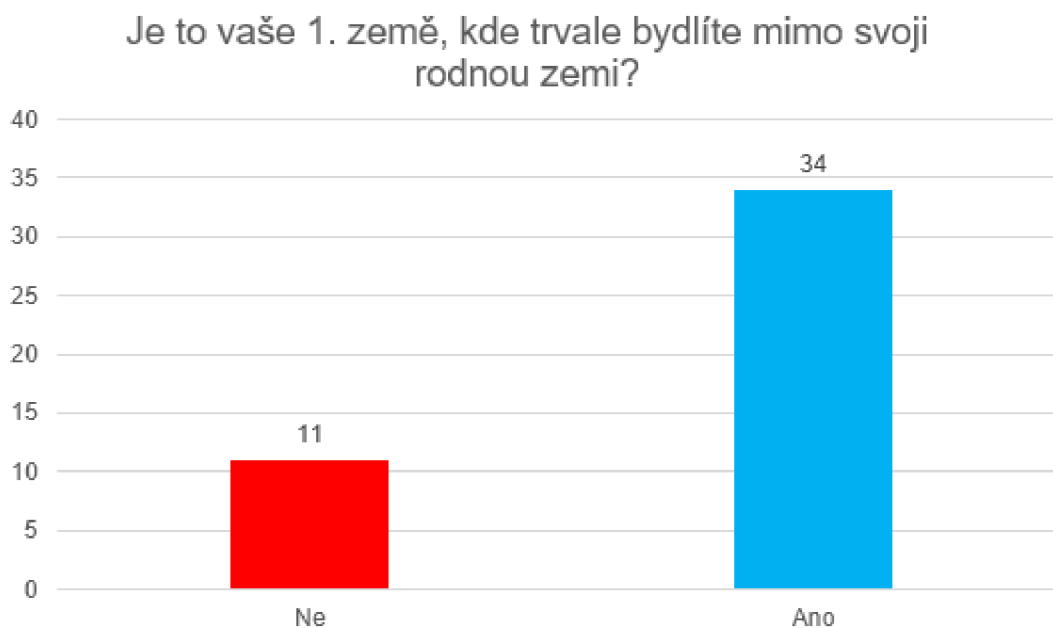
V následující otázce respondenti odpovídali, jak dlouho žijí v České republice. Měli na výběr ze čtyřech možností. Nejvíce pracovníků, 23, uvedlo, že nežijí v České republice déle než 1 rok. Druhou největší část, tvořilo 17 pracovníků, kteří uvedli, že v České republice žijí déle než 2 roky. Vizualizaci těchto odpovědí je možné vidět níže v grafu na Obrázku 4.



Obr. 4 Vizualizace rozdělení podle doby strávené v ČR

4.2.5 Otázka č. 5. Je to vaše první cizí země, kde trvale bydlíte mimo svou rodnou zemi?

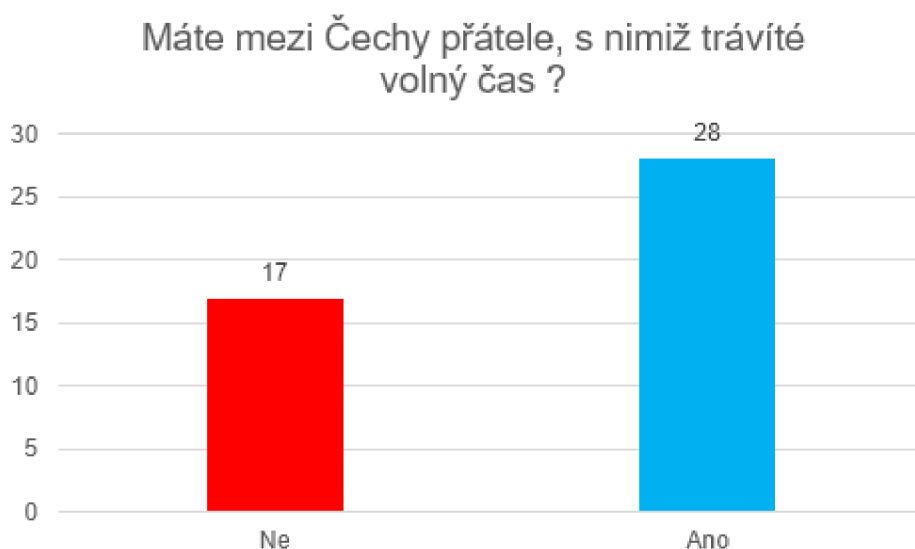
V následující otázce byla dána pracovníkům možnost odpovědět ano nebo ne, zda je to jejich první cizí země, ve které trvale bydlí, mimo svou rodnou zemi. Z celkového počtu respondentů, odpovědělo kladně téměř 50 %. Tato skutečnost se odvíjí také kromě jiného i od politické situace, což můžeme pozorovat i v dalších odpovědích.



Obr. 5 Vizualizace odpovědí, jestli je to první cizí země, ve které trvale bydlíte

4.2.6 Otázka č. 6. Máte mezi Čechy přátele, s nimiž trávíte volný čas?

Socializace je neoddelitelnou součástí procesu adaptace. Z tohoto důvodu byla formulována otázka, jestli mají respondenti přátele mezi Čechy, s nimiž tráví volný čas. Téměř 38 % (tj. 17) respondentů odpovědělo na tuto otázku negativně. Co můžeme hodnotit jako relativně nízké číslo, vzhledem k narůstající soudržné komunitě ukrajinsky mluvících cizinců, kteří v mnoha případech nemají zájem o kontakt s Čechy. Vizualizaci odpovědí je možno vidět v grafu na Obrázku 6.



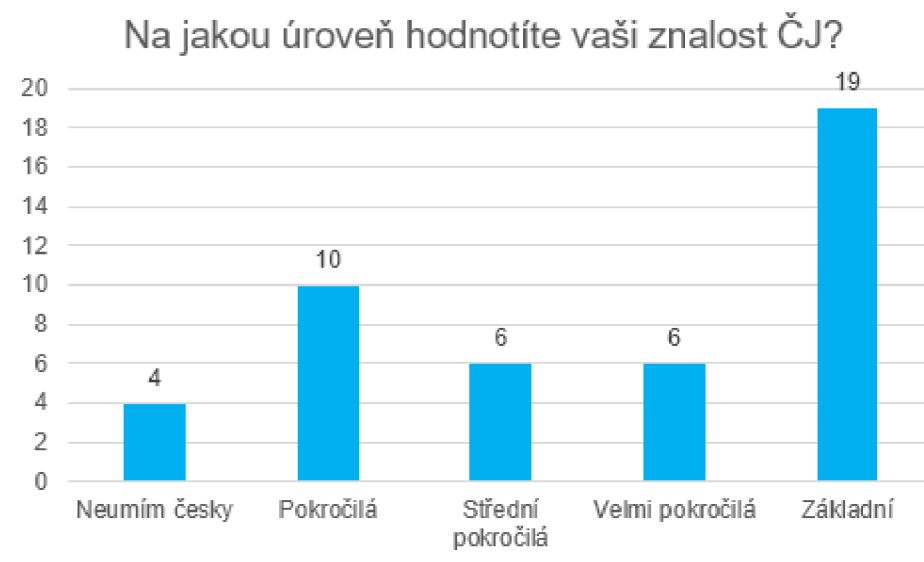
Obr. 6 Máte mezi Čechy přátele, s nimiž trávíte volný čas?

4.2.7 Otázka č. 7. Na jakou úroveň hodnotíte vaši znalost ČJ?

Důležitou součástí procesu adaptace je úroveň znalostí jazyka země, ve které cizinci žijí mimo svou rodnou zemi. Tato otázka je považována za jednu z nejdůležitějších, protože na základě odpovědí můžeme posoudit, jak se od znalostí českého jazyka odvíjí i další aspekty, které buď přispívají pozitivně nebo negativně k celkovému procesu integrace cizinců do společnosti.

V odpovědích téměř polovina respondentů (tj. 19) uvedla, že ovládají základní úroveň českého jazyka, což může být důsledek například špatné připravenosti dané zemi přijmout cizince do své společnosti. Jako jeden z bodů můžeme uvést těžší dostupnost výuky českého jazyka pro cizince se slabším příjmem. Těžší dostupnost oficiálních dokumentů v cizím jazyce. Skutečnost, že téměř polovina respondentů

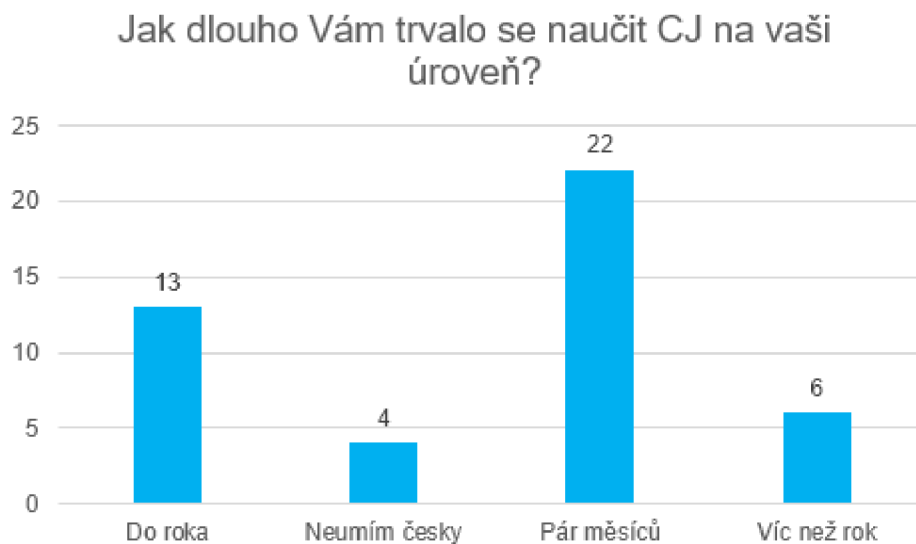
uvedla základní úroveň znalosti českého jazyka je také nepochybně ovlivněna aktuální politickou situací. Vizualizaci odpovědí můžeme vidět v grafu na Obrázku 7.



Obr. 7 Na jakou úroveň hodnotíte vaši znalost ČJ?

4.2.8 Otázka č. 8. Jak dlouho Vám trvalo se naučit ČJ na vaši úroveň?

Další otázka přímo souvisí s předcházející otázkou č. 7. Kde bylo cílem zjistit, jak dlouho trvalo respondentům dosáhnout požadované jazykové přípravy. Z výsledků můžeme vyčíst, že téměř 78 % (tj. 37 respondentů) uvedlo, že svou úroveň znalostí českého jazyka dosáhli do roka. Z nich 22 respondentů uvedlo, že jim dosažení jejich úrovně znalostí českého jazyka trvalo pár měsíců. Vizualizaci odpovědí můžeme vidět v grafu na Obrázku 8.



Obr. 8 Jak dlouho Vám trvalo se naučit ČJ na vaši úroveň?

4.2.9 Rozdělení na základě zkušeností se životem v cizí zemi a trávení volného času, souvislost odpovědí.

Je zajímavé pozorovat fakt, že ve většině případů (34 respondentů, tj. 76 %) jde o vůbec první zkušenost se životem v cizí zemi, od čehož se odvíjely další odpovědi. Vizualizaci je možno vidět v grafu na Obrázku 9.

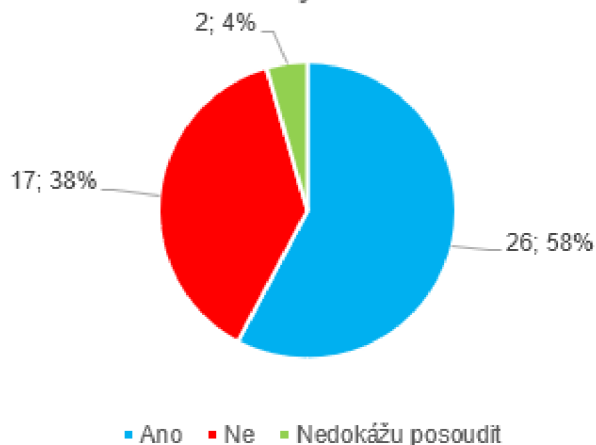


Obr. 9 Vizualní rozdělení, jestli to byla první země

Z grafu je možné pozorovat větší množství pozitivních odpovědí na otázku, zda je ČR první zemí, ve které respondenti žijí mimo svou rodnou zemi a zároveň i většinou kladné odpovědi na otázku, zda mají mezi Čechy přátele, se kterými tráví volný čas.

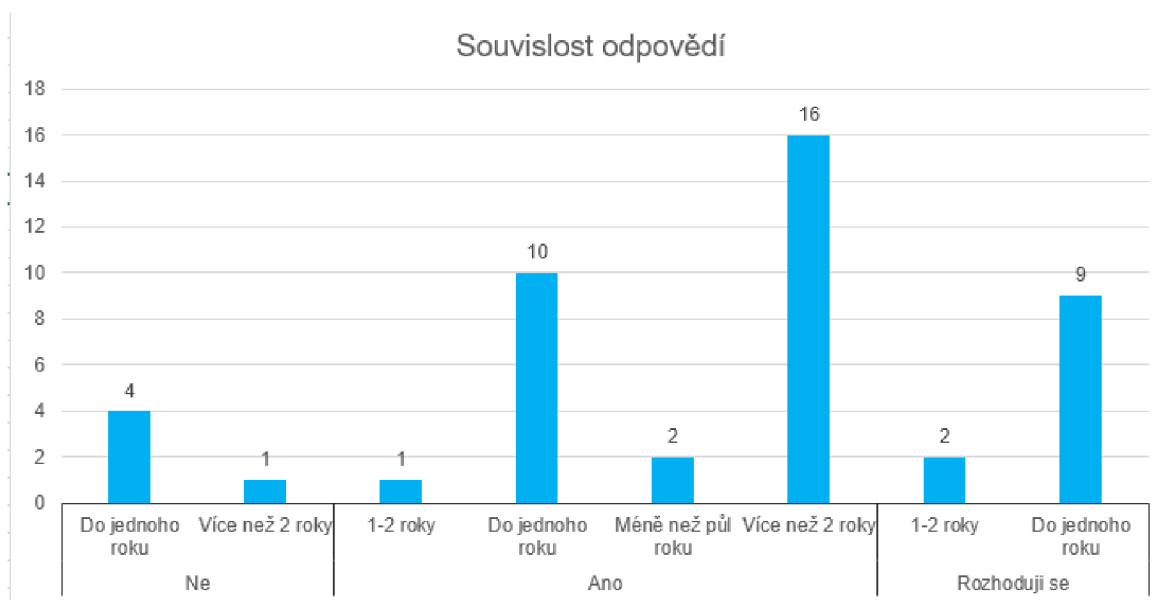
V těchto dvou odpovědích je možné najít vzájemné souvislosti. Projevuje se tendence k přátelství s Čechy a tedy i výběru ČR, ve které chtějí setrvat.

Máte mezi Čechy přátele, s nimiž trávíte volný čas



Obr. 10 Zda respondenti mají přátele mezi Čechy

Na níže přiloženém grafu v Obrázku 11 můžeme vidět souvislost odpovědí, ze kterých je možné usoudit, že nejvíce respondentů, kteří plánují zůstat v ČR i nadále, zvolili odpověď „ano“, v druhém řádku můžeme vidět, že tráví v ČR více než 2 roky.

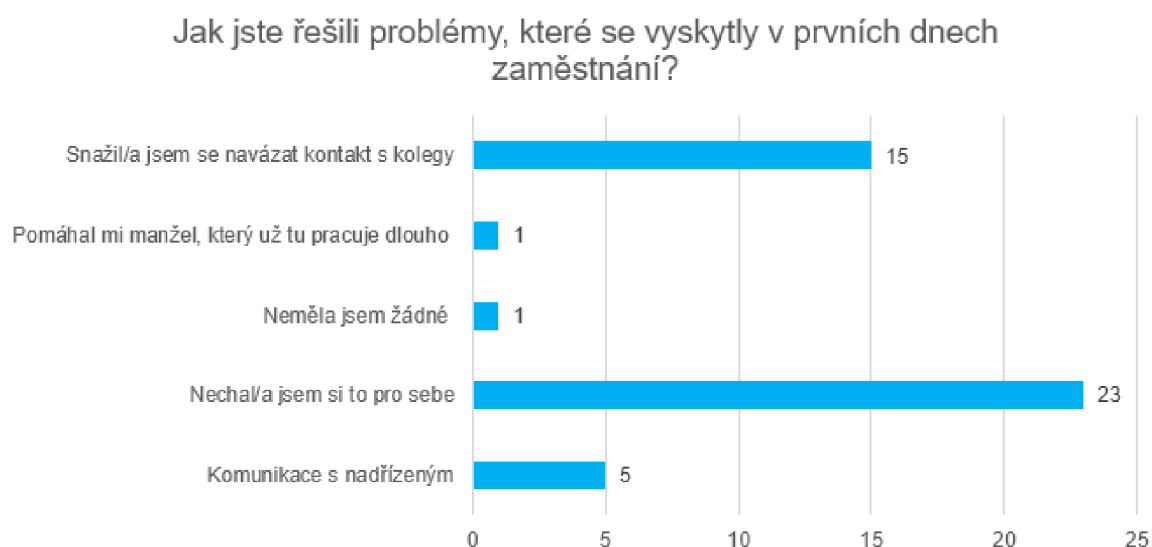


Obr. 11 Souvislost odpovědí

4.2.10 Průběh adaptace

V této části budeme moci pozorovat odpovědi, ze kterých bude možné určit úroveň adaptace a s ní spojené možné problémy. Součástí bude i souvislost odpovědí.

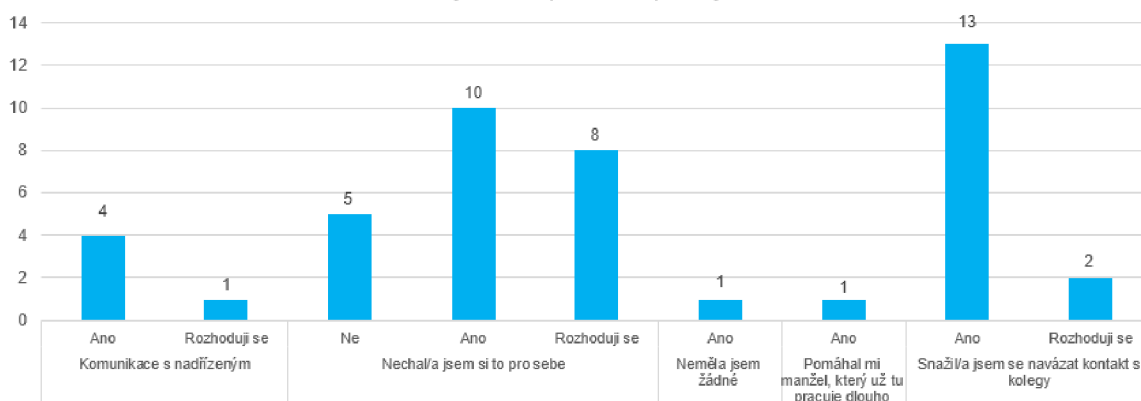
Na níže uvedeném grafu v Obrázku 12 můžeme vidět, že dominují dvě odpovědi, kde se respondenti při potížích v práci snažili navázat kontakt s kolegy anebo si to nechali pro sebe. Jenom 5 respondentů to řešilo komunikací s nadřízeným.



Obr. 12 Jak jste řešili problémy, které se vyskytly v prvních dnech zaměstnání?

V dalším grafu na Obrázku 13 můžeme vidět další souvislost odpovědí, ze kterých vyplývá, že respondenti, kteří se snažili a navázali kontakt s kolegy, jsou většinou rozhodnutí zůstat v ČR i nadále. Na druhou stranu respondenti, kteří si své problémy nechali pro sebe, jsou ve větší míře nerozhodní a jako jediná skupina, na otázku, jestli plánují zůstat v ČR, reagují negativně.

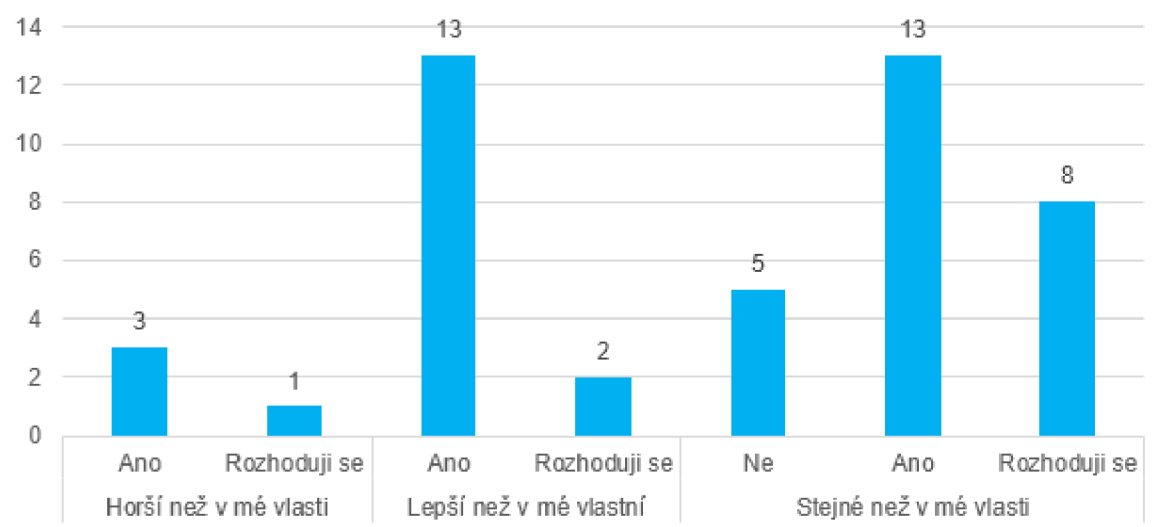
Souvislost odpovědí, Jak jste řešili problémy, které se vyskytly v prvních dnech zaměstnání a jestli respondenti plánují zůstat v ČR.



Obr. 13 Souvislost odpovědí

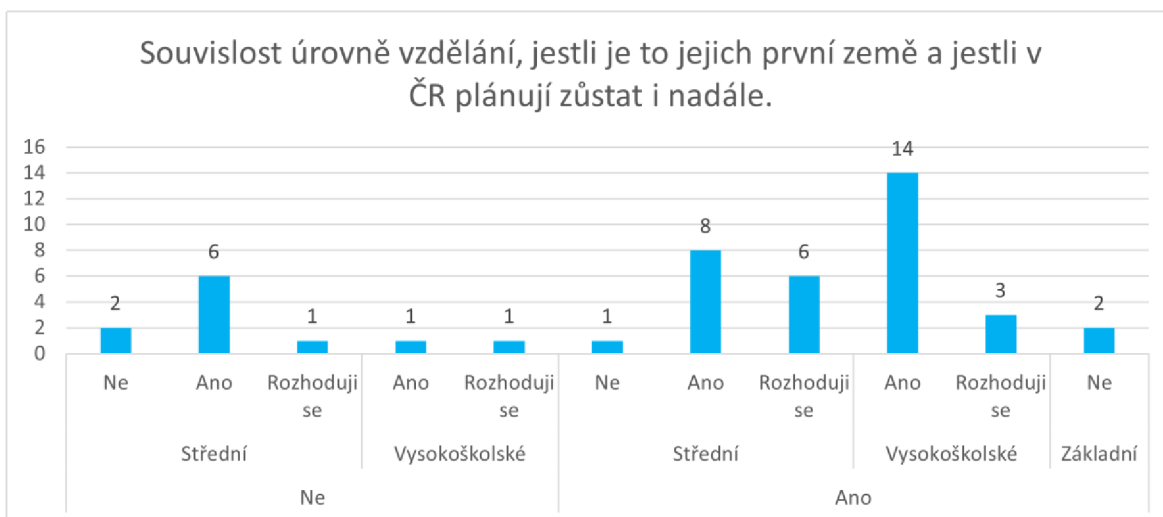
Další zajímavá souvislost odpovědí ukazuje, že jediní respondenti, kteří neplánují zůstat nadále v ČR jsou ti, kteří mají v ČR stejné pracovní podmínky jako v jejich rodné vlasti.

Souvislost odpovědí, jaké pracovní podmínky v ČR jsou a zda respondenti plánují zůstat v ČR.

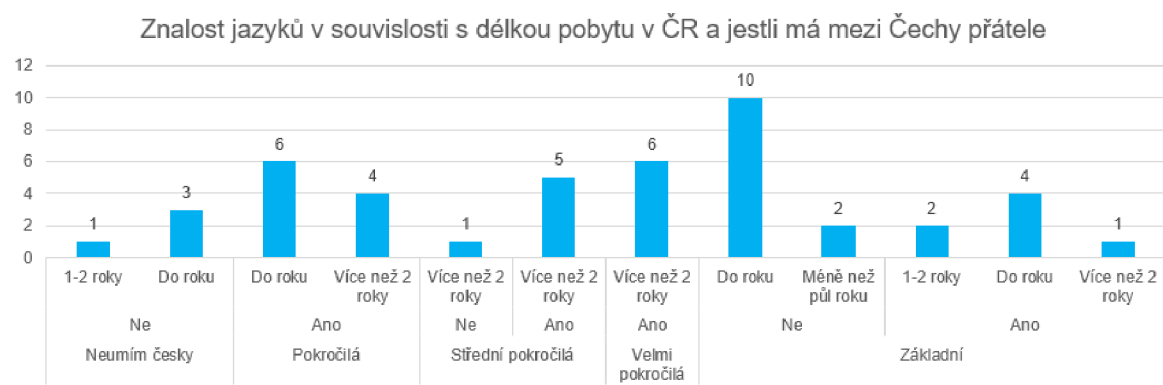


Obr. 14 Souvislost odpovědí

V grafu na Obrázku 15 můžeme vidět asi nezajímavější souvislost odpovědí, tato odpovídá momentální politické situaci. Dle grafu níže je vidět velký nárůst lidí s vysokoškolským vzděláním, pro které je ČR 1. cizí země, ve které žijí. Tito lidé také mají v plánu zůstat v ČR i nadále.

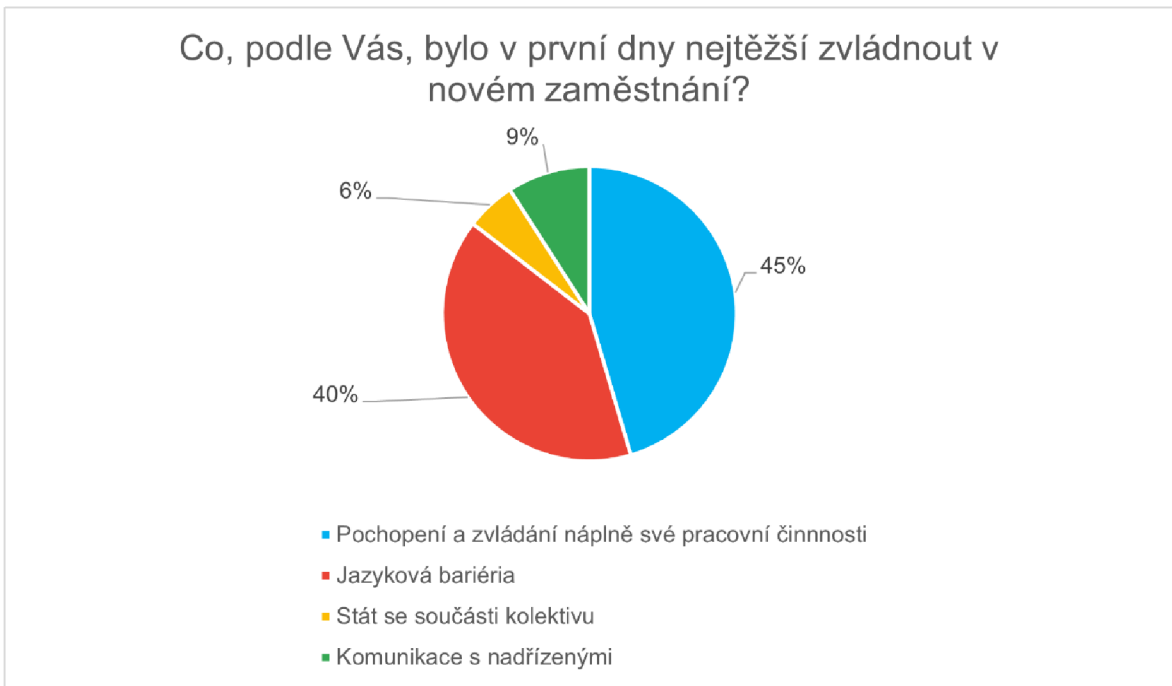


Obr. 15 Souvislost odpovědí



Obr. 16 Znalost jazyku v souvislosti s délkou pobytu v ČR a jestli má mezi Čechy přátele

V posledním grafu na Obrázku 17 vidíme největší problém, se kterým se respondenti setkali, což bylo pochopení a zvládnání náplně své pracovní činnosti v souvislosti s jejich úrovní českého jazyka.



Obr. 17 Co podle vás bylo v prvních dnech nejtěžší zvládnout v novém zaměstnání?

I když většina respondentů odpověděla na otázku, jestli se cítí adaptovaná na práci a organizaci kladně, můžeme uvažovat na základě předcházejících odpovědí, že toto tvrzení není zcela pravdivé.



Obr. 18 Cítíte se nyní adaptovaní na práci a organizaci?

4.3 Shrnutí výsledků výzkumu a návrh opatření zaměřených na zlepšení adaptace Ukrajinců na život a práci v ČR

Výsledky daného výzkumu procesu adaptace přinesl řadu zajímavých odpovědí a různých možností, jak proces adaptace zlepšit. V odpovědích můžeme vidět jasné souvislosti. Fakt, že do České republiky přijíždí stále více Ukrajinců s vyšším vzděláním je znakem kromě politické situace i toho, že Česká republika je země, ve které se vyplatí zůstat. To však je podmíněno, kromě jiného, že značné míry socializací, kde, jak můžeme vidět ze souvislostí odpovědí na grafu v obrázku 13, nejvíce respondentů, kteří plánují zůstat v České republice také uvedlo, že své problémy řešilo snahou navázání kontaktu s kolegy. Touto odpovědí se dostáváme k znalostem českého jazyka, kde většina respondentů označila svou úroveň jako základní.

Jazyková bariéra je problém, který je klíčový při řešení adaptace cizinců. Bylo by vhodné zavést pro pracovníky dostupnější kurzy českého jazyka, kde po ukončení dostanou absolventi certifikát.

Interní tlumočnick, pracovní instrukce, ale i běžné informace z dění organizace v ukrajinštině jsou věci, které dokážou motivovat zaměstnance a ujistit je v tom, že si jich daná organizace váží. Tím pádem budou nejen loajálnější vůči zaměstnavateli, ale také budou vidět, že je o ně zájem nejen jako o pracovní sílu.

Dalším problémem může být rozdílnost vzdělávacích systémů a standardů, kde v některých případech můžeme být svědky toho, že vysoce vzdělaní lidé pracují na pozicích, na kterých by nemuseli pracovat, pokud by byla dostupnější možnost uznávání diplomů a ověřování znalostí, dovedností a návyků. Tím pádem cizinci vědí, že znalosti, které získali ve své rodné zemi, mohou využít i v České republice.

Většina respondentů uvedla fakt, že si nechávali své problémy, se kterými se potkali v průběhu procesu adaptace, pro sebe. I když jsou některé organizace ochotné být otevřené, mít k dispozici více interních tlumočnicků, kteří kromě překladů působí také

jako odrazový můstek pro cizince, stále můžeme pozorovat, že je to jeden z nejsilnějších negativních aspektů. Řešení ve formě větší dostupnosti komunitních center, může značně ovlivnit proces adaptace a také to, zda daný cizinec zůstane v Čechách, centrum, kde se cizinci mohou setkávat, jak se svými krajanů, tak s Čechy, kteří jim můžou pomoci s adaptací na práci a život, může velice pomoci.

Problémem pro téměř polovinu respondentů bylo pochopení náplně své pracovní činnosti. Na to, aby cizinci mohli efektivně vykonávat práci, potřebují tomu mít přizpůsobené aspekty jako jsou například pracovní instrukce, normy a standardy v ukrajinštině. Je důležité také brát v potaz to, že nadřízení, kteří mají ve svém týmu Ukrajince, musí být trpělivější. V souvislosti s problémem nepochopení pracovními instrukcím to musejí být právě oni, kteří dané spolupracovníky nasměrují.

Závěr

Cílem práce bylo podat přehled aktuálních poznatků o adaptaci lidí na život a práci v zahraničí a analyzovat proces adaptace cizinců na práci ve vybrané organizaci. Na tomto základě měla být navržena doporučení na zlepšení procesu adaptace cizinců žijících a pracujících v České republice.

V teoretické části autorka práce popsala význam rozdílnosti kultur, procesu adaptace a zdůraznila také problémy s tím spojené jako například fluktuaci zaměstnanců, vnímání a ochotu k adaptaci cizinců a zdůvodnila proč jsou tyto negativní aspekty špatné nejen pro vybranou organizaci, ale také pro celou společnost.

Základem praktické části bylo dotazníkové šetření na vzorku ukrajinských zaměstnanců, kteří pracují ve vybrané organizaci. Výzkum vedl k identifikaci několika důležitých zjištění, které odrážejí nedostatečnou připravenost organizací, institucí a historické vnímání cizinců ve společnosti, protože faktem je, že málokdo počítal s takovým poměrem cizinců na trhu práce. Konkrétní příklady, které odrážejí tyto skutečnosti, byly odhaleny i na základě výsledků empirického výzkumu v této bakalářské práci. Je to například nedostatečná připravenost pracovních instrukcí, nízká dostupnost kurzů českého jazyka, v některých případech neochota a netrpělivost ze strany nadřízených a širší možnost uznávání vzdělání, kterého cizinci dosáhli ve své rodné zemi.

Na základě těchto zjištění byla navržena následující opatření zaměřená na:

- zavedení jazykových kurzů zakončených certifikátem
- větší počet tlumočnicků a koordinátorů
- zřízení specifických míst pro cizince, kde se můžou sejít, požádat o radu
- připravování technické dokumentace, pracovních instrukcí, norem a standardů v ukrajinštině

Výsledky výzkumu a návrhy řešení byly předány vedení personálního oddělení vybrané organizace.

Seznam literatury

LAWLESS, Robert. Co je to kultura. V Olomouci: Votobia, 1996. ISBN 80-7198-106-0.

JOHNSON, Matthew T., What is Culture? What does it do? What should it do? [online]. Evaluating Culture, 2013. DOI: 10.1057/9781137313799_5. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/304818111_What_Is_Culture_What_Does_It_Do_What_Should_It_Do

BEDRNOVÁ, Eva, Ivan NOVÝ, Eva JAROŠOVÁ. Manažerská psychologie a sociologie. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-239-0.

SEREMETAKIS, Nadia C., An Introduction to Cultural Anthropology. Cambridge Scholars Publishing 2017. ISBN: 978-1-4438-7334-5.

PETERSON, Jordan B., Beyond Order – 12 more rules for life. Penguin Books, 2019. ISBN: 978-80-2414-074-22.

BEDRNOVÁ, Eva, Ivan NOVÝ. Psychologie a sociologie řízení. 2. Praha: Management press, 2002. ISBN 80-7261-064-3.

HOFSTEDE, Geert, Gert Jan HOFSTEDE, Luděk KOLMAN. Kultury a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití. Praha: Universita Karlova, 2007. ISBN 80-858-9972-8.

ŘIHÁKOVÁ, Alena; FILO. Culture Shock: The Organization of Civil Society as Meaningful Actor. Journal for general anthropology and related disciplines, 2010. [online]. Dostupné z: https://journals.muni.cz/anthropologia_integra/article/view/1734/1362

CEJTHAMR, Václav, Jiří DĚDINA. Management a organizační chování. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3348-7

SHORTLAND, Susan. The purpose of expatriation: why women undertake international assignments. Human Resource Management, 2015, [online]. ISSN: 0090-4848. Dostupné z: <https://repository.londonmet.ac.uk/834/>

WHITTEMORE, Andrew. The Cultural Prehistory of Modern Suburbia, in *Fantasy. Journal of Planning History*. 2021, 21(3), 283-286.

What Is Culture, Exactly? [online]. Místo vydání: COLE N. L. 2019 [2022-09-19].
Dostupné z: <https://www.thoughtco.com/culture-definition-4135409>.

Seznam obrázků a tabulek

Seznam obrázků

Obr. 1 Vizualní rozdělení podle věku.....	20
Obr. 2 Vizualní rozdělení pohlaví	20
Obr. 3 Vizualní rozdělení podle vzdělání.....	21
Obr. 4 Vizualní rozdělení podle doby strávené v ČR.....	22
Obr. 5 Vizualizace odpovědí, jestli je to první cizí země, ve které trvale bydlíte...	22
Obr. 6 Máte mezi Čechy přátele, s nimiž trávíte volný čas?.....	23
Obr. 7 Na jakou úroveň hodnotíte vaši znalost ČJ?	24
Obr. 8 Jak dlouho Vám trvalo se naučit ČJ na vaši úroveň?	25
Obr. 9 Vizualní rozdělení, jestli to byla první země.....	25
Obr. 10 Zda respondenti mají přátele mezi Čechy	26
Obr. 11 Souvislost odpovědí	26
Obr. 12 Jak jste řešili problémy, které se vyskytly v prvních dnech zaměstnání?	27
Obr. 13 Souvislost odpovědí	28
Obr. 14 Souvislost odpovědí	28
Obr. 15 Souvislost odpovědí	29
Obr. 16 Znalost jazyku v souvislosti s délkou pobytu v ČR a jestli má mezi Čechy přátele	29
Obr. 17 Co podle vás bylo v prvních dnech nejtěžší zvládnout v novém zaměstnání?.....	30
Obr. 18 Cítíte se nyní adaptovaní na práci a organizaci?.....	30

Seznam tabulek

Tab. 1 Pohlaví	20
Tab. 2 Vzdělání	21

Seznam příloh

Příloha 1 Dotazník.....	38
-------------------------	----

Příloha 1 Dotazník

Dobrý den, jmenuji se Marharyta Marozava, jsem studentkou Škoda Auto Vysoké školy, specializace Řízení lidských zdrojů. Chtěla bych Vás poprosit o vyplnění krátkého dotazníku, který by mi pomohl ve zpracování mé praktické části Bakalářské práce, kterou píšu na téma Adaptace cizinců ve vybrané organizaci. Děkuji Vám za spolupráci. Vaše účast v tomto dotazníku je anonymní.

Věk

- 18-21
- 22-30
- 31-40
- 41 a více

Pohlaví

- Muž
- Žena
- Nechci uvést

Vzdělání

- Žádné
- Základní
- Střední
- Vysokoškolské

Jak dlouho jste v ČR?

- Méně než půl roku
- Do jednoho roku
- 1-2 roky
- Více než 2 roky

Je to vaše 1. země, kde trvale bydlíte mimo svoji rodnou zemi?

- Ano
- Ne

Máte mezi Čechy přátele, s nimiž trávíte volný čas?

- Ano
- Ne
- Nedokážu posoudit

Na jakou úroveň hodnotíte vaši znalost ČJ?

- Neumím česky
- Základní (rozumím textům a když na mě pomalu mluví)
- Pokročila (dokážu se domluvit o základních věcích a je lepší porozumění)
- Střední pokročila (můžu občas podpořit konverzaci na určitá témata)
- Velmi pokročila (dokážu vést konverzaci a podpořit konverzaci na jakémkoliv téma)

Jak dlouho Vám trvalo se naučit ČJ na vaši úroveň?

- Par měsíců
- Do jednoho roku
- Více než rok

Máte v plánu zůstat v ČR i nadále?

- Ano
- Ne
- Rozhoduji se

Cítíte se nyní adaptovaní na práci a organizaci?

- Ano
- Ne
- Neumím posoudit

Co, podle Vás, bylo v první dny nejtěžší zvládnout v novém zaměstnání? (můžete si vybrat více odpovědí)

- Stát se součástí kolektivu
- Pochopení a zvládnání náplně své pracovní činnosti
- Komunikace s nadřízenými
- Jazyková bariéra
- Jiná varianta (v případě, že Vám nevyhovují výše uvedené odpovědi, prosím, napište vlastní variantu)

Jak jste řešili problémy, které se vyskytli první dny zaměstnání?

- Komunikace s nadřízeným
- Snažil/a jsem se navázat kontakt s kolegy
- Nechal/a jsem si to pro sebe
- Jiná varianta (v případě, že Vám nevyhovují výše uvedené odpovědi, prosím, napište vlastní variantu)

Pracovní podmínky v ČR jsou:

- Lepší než v mé vlasti
- Stejně jako v mé vlasti
- Horší než v mé vlasti

Děkuji za Vaše odpovědi a čas, který jste věnovali vyplnění tohoto dotazníku.

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Marharyta Marozava		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	Specializace Řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Adaptace cizinců ve vybrané organizaci		
VEDOUČÍ PRÁCE	doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.		
KATEDRA	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2022
POČET STRAN	42		
POČET OBRÁZKŮ	18		
POČET TABULEK	2		
POČET PŘÍLOH	1		
STRUČNÝ POPIS	<p>Bakalářská práce se zabývá adaptací cizích zaměstnanců ve vybrané organizaci. Aktuální politická situace drasticky ovlivnila, taky, kromě jiného, i trh práce. Kde můžeme vidět značný nárůst zaměstnanců z cizích zemí. Je všeobecně známo, že některé organizace nejsou na takovou změnu dostatečně připraveny, co může mít za následek i zvýšenou fluktuaci zaměstnanců a vliv na celkový obraz společnosti. Proto, je nutné pokračovat ve zlepšování nástrojů pro lepší adaptaci cizích zaměstnanců. Je klíčové vytvořit flexibilní pracovní místa, kde budou potřeby zaměstnance jasně definovány a splněny. V teoretické části bakalářské práce bylo cílem podat přehled aktuálních poznatků o adaptaci lidí na život a práci v zahraničí. V praktické části je detailně popsán empirický výzkum, jeho metody a struktura. Na závěr jsou vypsána zjištění, problémy a návrhy řešení dané problematiky.</p>		

KLÍČOVÁ SLOVA	Adaptace na zaměstnání, adaptace na život, cizí zaměstnanci, kultura, komunikace.

ANNOTATION

AUTHOR	Marharyta Marozava		
FIELD	Specialization Human Resources Management		
THESIS TITLE	Adaptation of foreigners in the selected organization		
SUPERVISOR	doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.		
DEPARTMENT	KRLZ - Department of Human Resources Management	YEAR	2022
NUMBER OF PAGES	42		
NUMBER OF PICTURES	18		
NUMBER OF TABLES	2		
NUMBER OF APPENDICES	1		
SUMMARY	<p>The bachelor's thesis deals with the adaptation of foreign employees in a selected organization. The current political situation has drastically affected, among other things, the labor market. Where we can see a significant increase in employees from foreign countries. It is widely known that some organizations are not sufficiently prepared for such a change, which can also result in increased employee turnover and affect the overall image of the company. Therefore, it is necessary to continue improving tools for better adaptation of foreign employees. It is crucial to create flexible workplaces where employee needs are clearly defined and met. In the theoretical part of the bachelor's thesis, the aim was to provide an overview</p>		

	<p>of current findings on the adaptation of people to life and work abroad. Empirical research, its methods and structure are described in detail in the practical part. At the end, findings, problems and proposed solutions to the issue are listed.</p>
<p>KEY WORDS</p>	<p>Adaptation to work, adaptation to life, foreign employees, culture, communication.</p>