

INTERKULTURNÍ KOMUNIKACE V PRACOVNÍM TÝMU



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Adéla ADAMOVIÁ

Bakalářská práce

České vysoké učení technické v Praze

Masarykův ústav vyšších studií

Akademický rok: 2017/2018

Bakalářská práce „Interkulturní komunikace v pracovním týmu“ pojednává o motivaci k práci týmu složeného z Čechů a Kostaričanů dvou generací, X a Y.

Práce je dělena na dvě hlavní části – na část teoretickou a část praktickou.

Součástí teoretické části práce je rozbor motivačních teorií a vymezení základních pojmů z problematiky pracovní motivace. Dále jsou definovány pojmy tým, týmová spolupráce a role v týmu. Jsou vyjmenovány způsoby vedení týmu a popsány vlastnosti team leadera. Součástí této části je také specifikace rozdílných kultur, české a kostarické, a rozbor problematiky generace X a Y.

V praktické části práce jsou analyzovány rozdíly mezi pracovníky z české a kostarické kultury a také porovnávány rozdílnosti pracovníků z generací X a Y. Součástí praktické části práce je návrh, jak vést tým složený z Čechů a Kostaričanů těchto generací a jaké vlastnosti by měl mít team leader takového týmu. Následně jsou uvedeny možné přístupy k řešení problémů, které by mohly při kooperaci dvougeneračního česko-kostarického týmu vzniknout na základě rozdílných přístupů k práci obou generací a kultur.

Klíčová slova: motivace, pracovní tým, vedení týmu, kultura, generace X a Y

The bachelor thesis "Intercultural Communication in Working Team" deals with the work motivation problematics of a two-generation (X and Y) Czech – Costa Rican team.

The thesis is divided into two main parts – the theoretical part and the practical part.

The theoretical part comprises an analysis of motivation theories and definitions of basic terms relating to work motivation. Furthermore, the terms as team, teamwork and team roles are explained. The ways of team management are listed afterwards and the characteristics of a team leader are described. The specifications of different cultures, Czech and Costa Rican, and the definition of generation X and Y are also covered in this part.

The differences between Czech and Costa Rican employees and also a comparison of differences between the X and the Y generations are investigated in the practical part of the thesis. The practical part also embodies a proposal for leading a Czech – Costa Rican team composed of forenamed generations, the appropriate characteristics of a team leader are herewith described. The applicable approaches to problem solving in the teamwork of two-generation Czech-Costa Rican team are defined taking into account the different attitudes towards work of these two generations and cultures.

Key words: Motivation, Working Team, Team Leadership, Culture, Generation X and Y

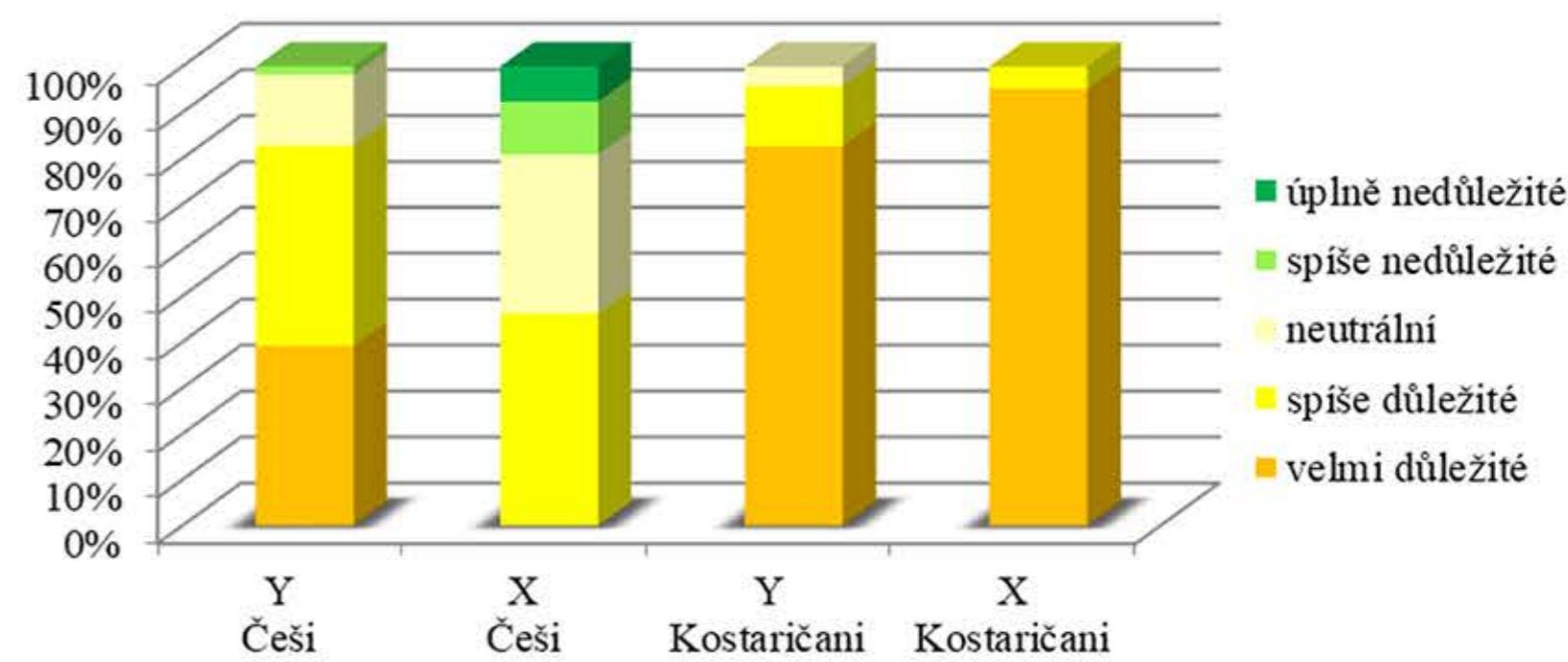
V rámci této bakalářské práce byla provedena analýza pracovní motivace Čechů a Kostaričanů z generace X (ročník narození 1965 – 1982) a generace Y (ročník narození 1983 – 2000) a byl porovnán vliv jednotlivých kultur a generací na hodnocení aspektů práce. Současně bylo zkoumáno, jaké vedení tyto kultury a generace upřednostňují a na základě tohoto zjištění byl navržen styl vedení týmu složeného z Čechů a Kostaričanů.

Bylo zjištěno, že česká generace X nemá markantní potřebu kariérního růstu, ale je nutné motivovat ji rozšířenou působností a zodpovědností, zatímco pro Kostaričany generace X má kariérní růst zásadní význam. Z výzkumu zároveň vyplývá, že finanční ohodnocení, ale též pracovní benefity, nejsou pro příslušníky české kultury nejzásadnějším motivačním faktorem, nicméně hrají významnou roli v případě Kostaričanů.

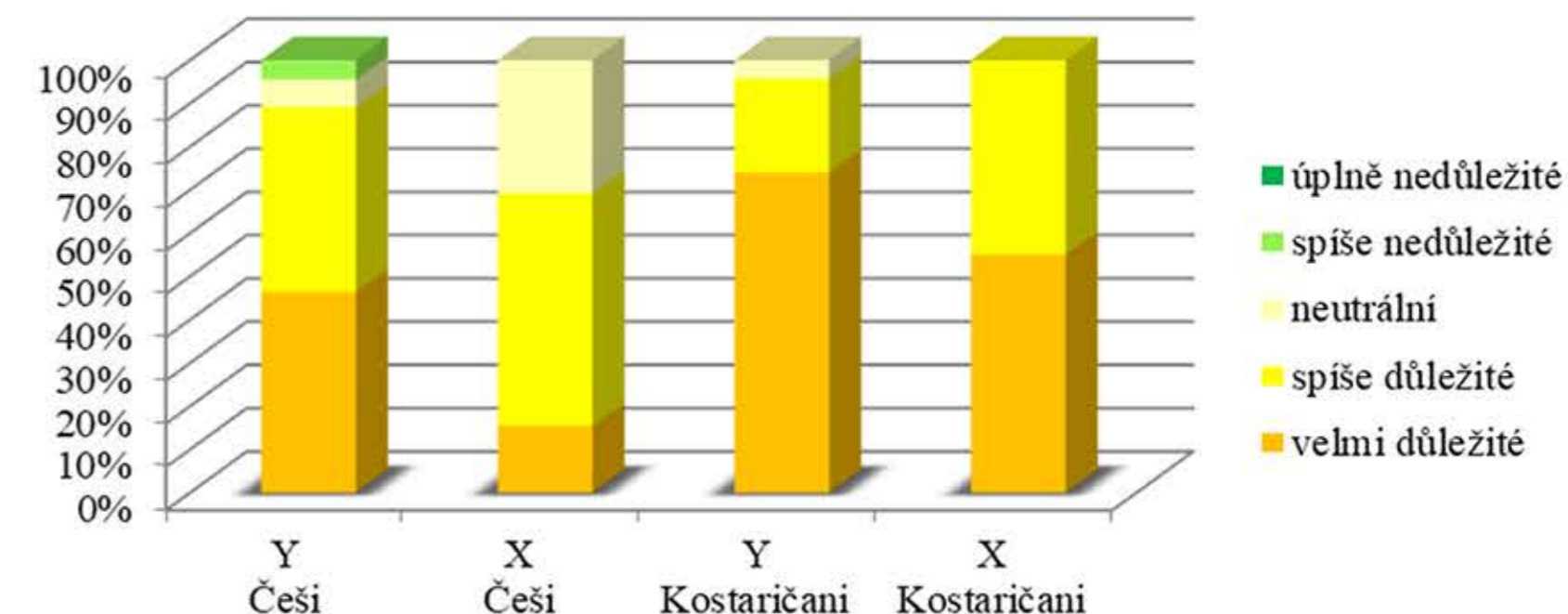
Důležitým faktorem při motivaci obou generací a kultur je nutnost zajištění flexibilní pracovní doby. Generace Y tento benefit považuje za samozřejmost, tudíž nenaplněním této potřeby by mohlo dojít k pracovní demotivaci, naopak zajištěním flexibilní pracovní doby mezi příslušníky generace X by vykristalizovali motivovaní a spokojení zaměstnanci, kteří by získali čas na rodinu a do práce by chodili s větším nasazením.

V přístupu k práci v týmu se obě generace liší, nicméně významný je postoj generace X obou kultur, jejíž značná část považuje práci v týmu za vždy přínosnou, a to i v případě, že nefunguje komunikace.

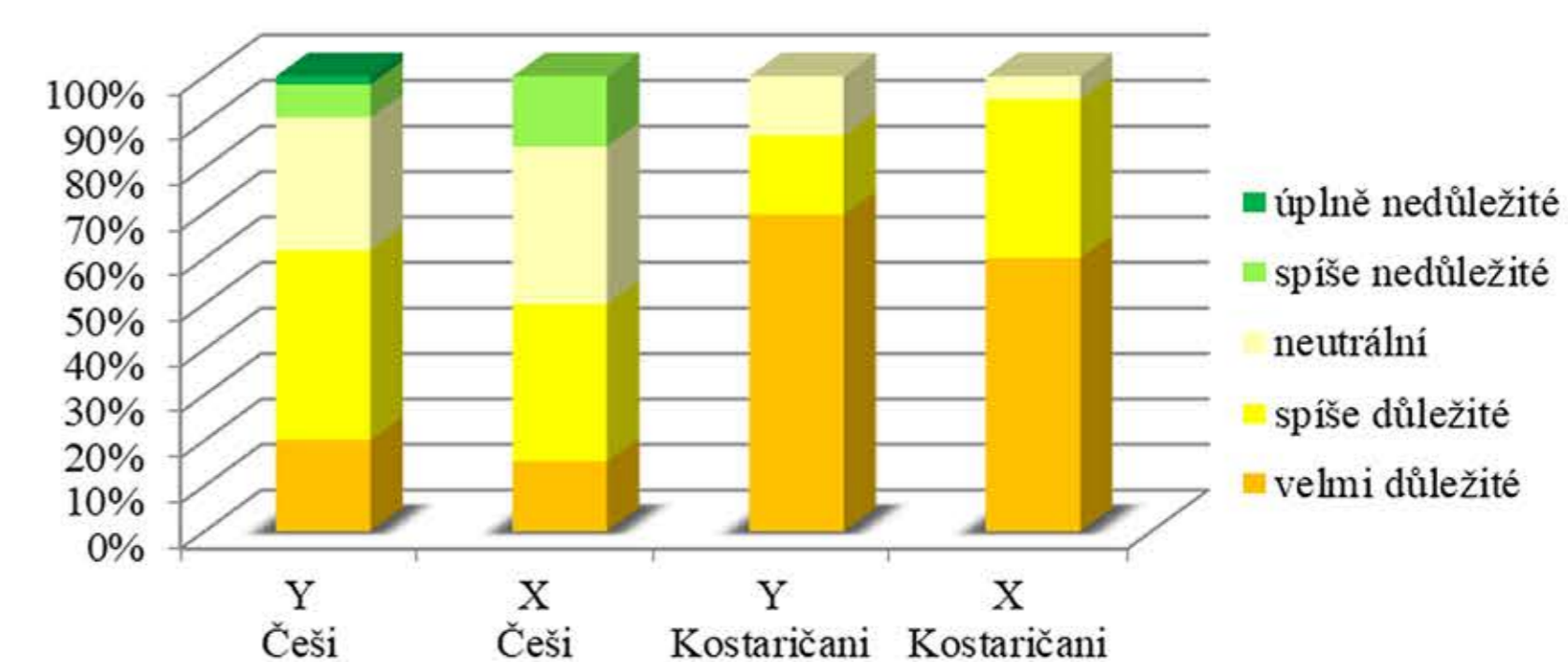
Z výzkumu dále vyplývá, že při vhodně nastaveném vedení – nejlépe stylem konzultujícího managementu – team leaderem autentického, vizionářského nebo transakčního typu, při odpovídajícím rozdělení rolí v týmu a při nastavení přátelské atmosféry na pracovišti představuje spojení generace X a Y Čechů a Kostaričanů pro organizaci velmi výhodné řešení z hlediska předávání znalostí a zkušeností.



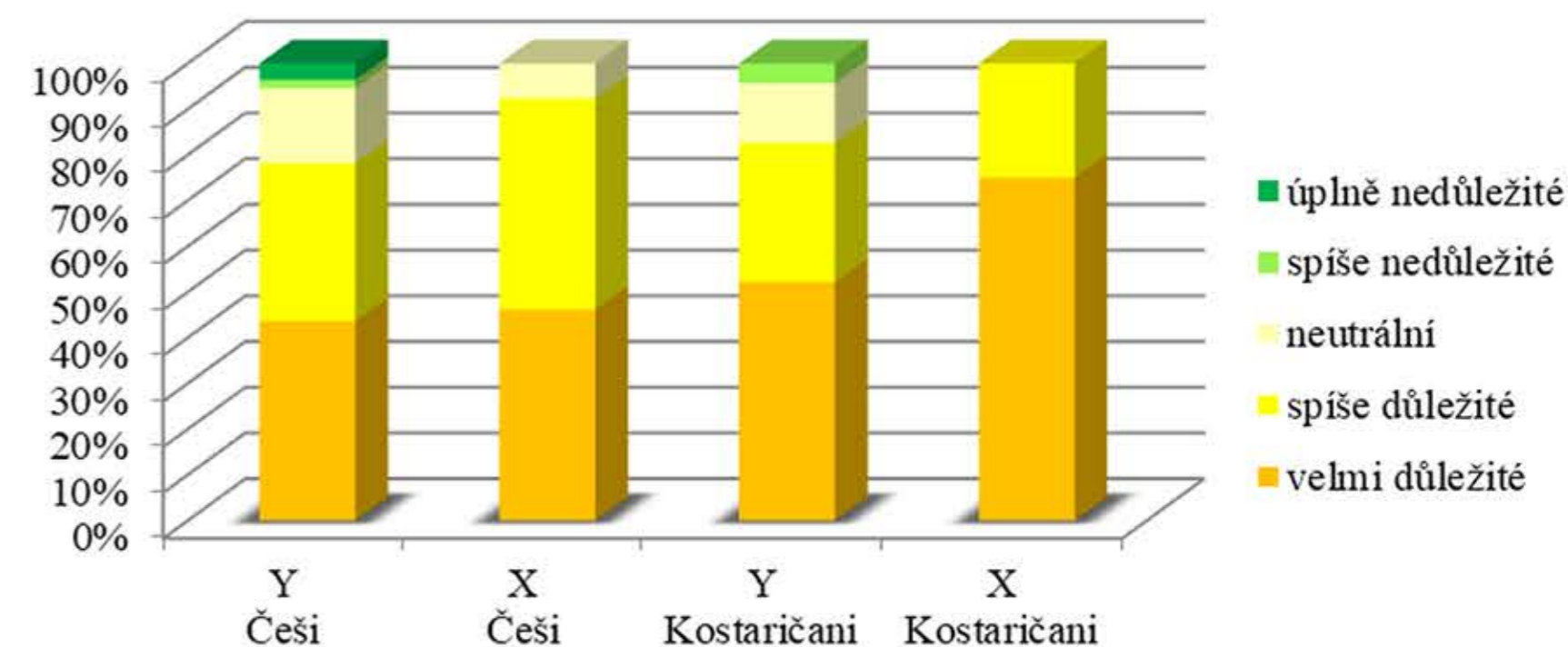
Význam možnosti kariérního růstu v pracovním životě Čechů a Kostaričanů



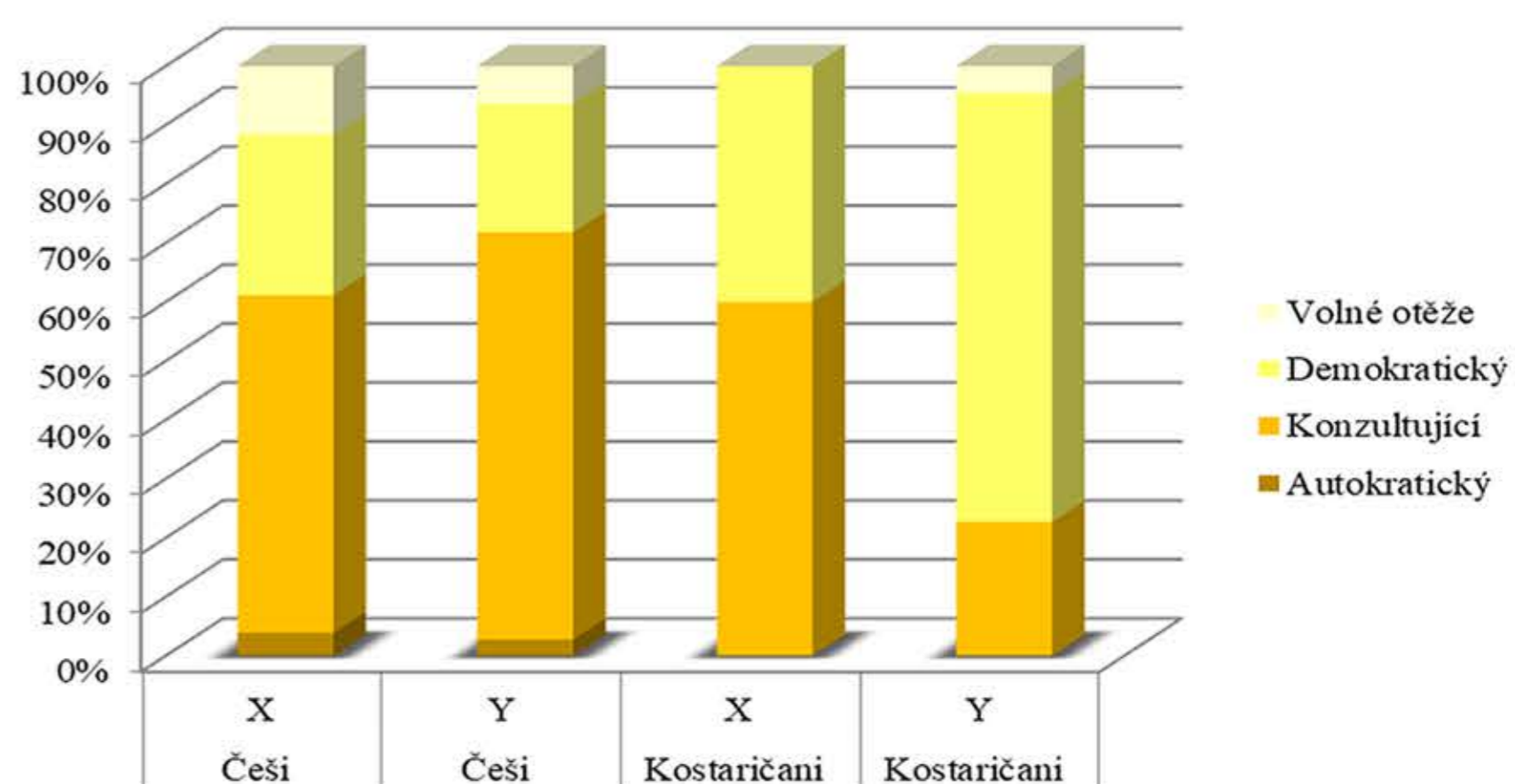
Důležitost finančního ohodnocení v pracovním životě Čechů a Kostaričanů



Význam benefitů v pracovním životě Čechů a Kostaričanů



Důležitost flexibilní pracovní doby v pracovním životě Čechů a Kostaričanů



Styl vedení uplatňovaný v pracovním prostředí Čechů a Kostaričanů

Práci v týmu považují za:			
ČEŠI	X	Vždy přínosnou - „Víc hlav, víc ví.“	9 35%
		Přínosnou v případě, že tým je schopen komunikovat a spolupracovat	16 61%
		Ztrátu času, raději pracuji sám	1 4%
	Y	Vždy přínosnou - „Víc hlav, víc ví.“	10 9%
		Přínosnou v případě, že tým je schopen komunikovat a spolupracovat	100 91%
		Ztrátu času, raději pracuji sám	0 0%
KOSTARIČANÉ	X	Vždy přínosnou - „Víc hlav, víc ví.“	11 55%
		Přínosnou v případě, že tým je schopen komunikovat a spolupracovat	9 45%
		Ztrátu času, raději pracuji sám	0 0%
	Y	Vždy přínosnou - „Víc hlav, víc ví.“	2 9%
		Přínosnou v případě, že tým je schopen komunikovat a spolupracovat	20 87%
		Ztrátu času, raději pracuji sám	1 4%