

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
PEDAGOGICKÁ FAKULTA
Ústav pedagogiky a sociálních studií

Diplomová práce
Bc. Josef Daníček

Možnosti kariérního růstu příslušníka policie České republiky –
předpoklady, motivace a kompetence pro výkon profese

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně, pod odborným dohledem vedoucího práce. Veškerá literatura a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, jsou řádně ocitovány a uvedeny v seznamu použité literatury.

V Olomouci dne

Podpis.....

Poděkování

Děkuji PaedDr. Aleně Jůvové, Ph.D. za odborné vedení diplomové práce a rady, které mi zpracování práce poskytovala. Rovněž děkuji všem účastníkům výzkumu z řad policistů za ochotu podělit se o svoje názory.

Obsah

ÚVOD.....	5
1. Historický vývoj Policie České republiky	7
2. Organizační struktura Policie České republiky	13
2.1. Policejní prezidium české republiky	13
2.2. Útvary s celostátní působností	13
2.3. Krajská ředitelství police České republiky	14
2.4. Územní celky v rámci krajských ředitelství	14
3. Služba pořádkové police	16
4. Úkoly policie	18
4.1. Veřejný pořádek	19
5. Formální požadavky pro přijetí do služebního poměru	21
6. Motivace	28
6.1. Teorie pracovní motivace	29
6.2. Motivy pracovního nasazení	36
6.3. Motivy výběru povolání	38
7. Motivační faktory Policie české republiky	42
7.1. Mzdové nároky a odměňování	42
7.2. Finanční náležitosti po ukončení služebního poměru	44
8. Výzkumná část	47
8.1. Cíl práce a vymezení výzkumných okruhů	47
8.2. Výzkumný soubor práce	48
8.3. Kvalitativní výzkum a výzkumná metoda	48
8.4. Interpretace rozhovorů	53
8.4.1. Respondenti	54
8.4.2. Otevřené kódování	58
8.5. Axiální paradigma	59
9. Diskuze	70
Závěr	73
Seznam literatury, elektronických zdrojů a legislativy.....	75
Seznam zkratk	78
Seznam schémat, obrázků a tabulek	79
Seznam příloh	80

Úvod

Každý na principech demokracie fungující stát či jiné společenství má za povinnost garanci základních práv a svobod všech svých občanů. V České republice jsou základní práva a svobody občanů zakotveny a vymezeny v Základní listině práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky. Zde jsou garantována práva lidská, politická, národnostní, hospodářská a sociální. K zajištění těchto práv a svobod na svém území jsou státem historicky využívány určité složky státu. V našich zemích se na této funkci nemalou měrou podílelo dříve četnictvo a v současné době tuto roli plní Policie České republiky. Samozřejmě, že je to jedna ze složek státu, která se na ochraně práv občanů podílí.

Policie jako jednotný ozbrojený sbor plní úkoly zejména ve věcech zajištění veřejného pořádku a bezpečnosti. Při porušení veřejného pořádku pak činí opatření k jeho obnovení. Samotná Policie České republiky je dle své působnosti členěna do několika systémových částí. Bezprostřední výkon služby v ulicích a dohled nad veřejným pořádkem a bezpečností zajišťuje nejpočetnější služba v rámci policie, a tou je „služba pořádkové policie“. To jsou ti běžní policisté v modrých uniformách, které potkáváme v ulicích a s kterými řešíme bezprostřední události týkající se porušení právních předpisů či újmy na našich právech. K přijetí do služebního poměru je třeba splnit zákonem stanovená kritéria od věku, bezúhonnosti, zdravotní způsobilosti až po fyzické a psychické testy.

Cílem práce je zjistit, jaká je motivace mladých lidí k tomu, stát se policistou, jaké jsou jejich představy o této práci, zda v průběhu jejich služby byly alespoň částečně naplněny jejich představy o tomto nelehkém povolání a co by v současnosti změnili na fungování policie z hlediska její efektivity a i svého možného kariérního růstu. Vše se zaměřením na policisty pořádkové policie, tedy na policisty, kteří jsou v přímém kontaktu s občany a samosprávou.

Dalším dílčím cílem je formou rozhovorů získat informace od policistů k tématu současného vnímání PČR. Náhled samotných policistů na fungování policie v současnosti. Jak by se dle jejich názoru měla činnost policie prezentovat, aby byla v očích veřejnosti vnímána vstřícně. Neméně důležitou stránkou je i to, jak sami policisté posuzují možnosti rozvoje svých profesní a osobnostních

dovedností a jaké jsou jejich další možnosti pro zefektivnění práce a kariérní postup.

K lepšímu pochopení systému práce policie a možností kariérního růstu ve struktuře police se nejdříve seznámíme s historií, organizací, úkoly policie obecně, úkoly pořádkové police a podmínkami pro samotné přijetí do služebního poměru.

1 Historický vývoj Policie České republiky

Kdybychom chtěli jít úplně do dávné historie, našli bychom určité formy policejní instituce už v Athénách či starém Římě. Tam tuto roli plnili skytští lučištníci, respektive městské kohorty. Ve středověku si města najímala městské žoldnéře. Takto bychom mohli pokračovat i přes další historické epochy lidské společnosti. V rámci České republiky je asi nejznámější činnost četnictva od vzniku Československa do druhé světové války. Po skončení druhé světové války vzniká jednotný vojensky organizovaný – sbor strážní.

Zakladatelem systému moderní policie na našem území se stal ještě za dob Habsburské monarchie – Josef II. Její činnost byla v prvopočátcích pouze represivní a zaměřena především na pronásledování odpůrců monarchie. V roce 1785, na pokyn Josefa II, stál v čele policie hrabě Johann Anton von Pergen, který založil policejní ředitelství v Praze, Brně a Opavě. Byla zřízena tajná policie zaměřená na sledování špionáže, vojáků, úřednictva a cizinců. Policie vedla tzv. prezidiální agendu, kde se soustřeďovaly důvěrné a tajné informace. Tajná politická a část kriminální policie evidovaly významnější zločiny nebo věci, které měly být utajeny.

„Policejní ředitel byl podřízen zemskému šéfovi, zároveň ale policejnímu a cenzurnímu dvorskému úřadu. Jeho pravomoc platila pouze v obvodě příslušného města, ve skutečnosti pracoval policejní ředitel zpravodajsky po celé zemi. Mimo své sídlo měl spíše všeobecný policejní dohled a zabýval se určitými zvláštními případy, zejména velkými kriminálními, které neuměli a nemohli řešit úředníci politické správy. Úkoly policie byly nesmírně různorodé, od dohledu na čištění ulic až po zahraniční špionáž.“

(Hladíková, Janák, Dobeš, 2007, s. 127)

Asi pro veřejnost nejznámějším a prvním bezpečnostním sborem na území samostatného Československa bylo četnictvo, které zde působilo až do roku 1945. Souběžně s četnictvem se na zajišťování veřejného pořádku a bezpečnosti souběžně podílely i další složky, zejména tzv. státní policie a komunální policie. Ke sjednocení jednotlivých složek bezpečnostních služeb došlo až v roce 1945.

V tomto roce byl zřízen Sbor národní bezpečnosti, který soustřeďoval složky četnictva, státní policie a komunální policie. Došlo tak k vytvoření jednotného vojensky organizovaného sboru, jehož úkolem bylo na území Československé republiky udržovat veřejný pořádek a bezpečnost.

Policie České republiky byla zřízena zákonem č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky s účinností od 15. července 1991. Policie České republiky se stala přímým vykonavatelem státní správy s výkonnou mocí. Zákon rovněž hned v úvodu definuje Policii České republiky jako jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor.

Organizace policie vycházela z územního členění státu na jednotlivé okresy a kraje. Reorganizací veřejné správy v roce 2002 došlo ke zrušení stávajících okresních úřadů, které byly nahrazeny 205 obcemi s rozšířenou působností, 394 obcemi s pověřeným obecním úřadem a nově vzniklo 14 krajů. Policie v současné době kopíruje pouze rozdělení na jednotlivé kraje. Organizace a jednotlivé útvary v rámci Policie České republiky jsou popsány v další části.

Tak, jak se historicky postupně vyvíjela celá organizace policie, docházelo samozřejmě paralelně k vývoji té nejsilnější a z mého pohledu i nejdůležitější složky, a tou je pořádková policie.

Poválečný vývoj pořádkové služby lze z hlediska organizace a působnosti základních útvarů rozdělit do 6 etap. (Macek, 2008, str. 60 - 69)

První etapa: období 1944 – 1950

Základním článkem pořádkové služby jsou stanice Sboru národní bezpečnosti (dále jen SNB), které byly podřízeny okresnímu velitelství SNB. Výkon služby byl rozdělen do dvou částí – službu obyčejnou a službu zvláštní.

Obyčejná služba – základní činnosti bez pokynu státních úřadů

- střežit veřejný pořádek a bezpečnost, zejména při požárech, povodních a každém obecném nebezpečí a dbát na dodržování policejních, silničních a říčních předpisů,
- předcházet trestné činnosti a vyšetřovat trestné činy,

- napomáhat, případně oznamovat nebo zadržovat a odevzdat příslušnému úřadu osoby, které porušily zákon,
- chránit vlastnictví a osobu každého občana,
- dohlížet na obecně prospěšná zařízení,
- kontrolovat dodržování všech předpisů a oznamovat zjištěné přestupky,
- pátrat po hledaných osobách.

Zvláštní služby – plnění příkazů národních výborů

- ochrana veřejného pořádku,
- dožádání zákonem zmocněných orgánů př. finanční stráž, české dráhy, soudy, státní zastupitelství

Výkon služby byl na stanicích prováděn formou obchůzek, stanice byly personálně stabilizovány a všichni policisté z tohoto důvodu měli kvalitní místní a osobní znalost.

Druhá etapa: období 1950 – 1963

Probíhá reorganizace bezpečnostního aparátu a vznikají nové služební předpisy upravující činnost a postavení pořádkové služby.

Byly zrušeny stanice SNB, které byly nahrazeny okresními odděleními veřejné bezpečnosti. Složka Veřejné bezpečnosti (dále jen VB) zahrnovala uniformované služby i kriminální úřadovny. Území okresu bylo rozděleno na okrsky, ve kterých prováděl výkon služby okrskový zmocněnec. Zmocněnec rovněž odpovídal za stav ochrany veřejného pořádku v přiděleném okrsku. Mezi jeho základní úkoly patřilo:

- předcházet trestné činnosti, zamezovat jejímu páčání a odhalovat trestné činy,
- pátrat po pachatelích trestných činů a mít přehled o recidivistech,
- chránit veřejný pořádek a dohlížet na plnění platných předpisů,
- organizovat, školit a využívat k výkonu služby členy Pomocné stráže VB.

Zmocněnci prováděli při zjištění trestné činnosti pouze neodkladné zajišťovací úkony a objasňování prováděli specialisté okresních oddělení VB.

Vytvořením velkých okresů v roce 1960 se zásah a šetření na místě případného trestného činu stává zdoluhavým a málo účinným. Tento stav vedl k další reorganizaci pořádkové služby.

Třetí etapa: období 1960 - 1979

Základním výkonným článkem se stává obvodní oddělení. Byl převzat systém principu územní odpovědnosti. Za plnění úkolů a bezpečnost v přiděleném teritoriu odpovídal tzv. výkonný příslušník.

Základní útvary byly zřizovány ve velkých městech, průmyslových oblastech, střediskových obcích a v místech s výraznou bezpečnostní politikou. Kritérii pro dislokaci těchto útvarů byla demografická, ekonomicko – politická charakteristika, specifika oblasti (objekty důležité pro stát, turistická centra, lázně, cizinci) a politicko – bezpečnostní situace v území (nápad trestné činnosti, stav veřejného pořádku).

Stále více se prohlubovaly snahy o propojení bezpečnostních a politických kritérií.

Mezi základní úkoly obvodních oddělení patřilo:

- zabezpečit veřejný pořádek a dodržování pravidel socialistického soužití,
- zajišťovat ochranu majetku v socialistickém vlastnictví,
- zajišťovat ochranu majetku v osobním vlastnictví, život a zdraví občanů,
- zajišťovat bezpečnost a plynulost silničního provozu,
- zajištění a objasňování přestupků a některých trestných činů,
- organizovat práci Pomocné strážce VB v součinnosti s národními výbory.

Čtvrtá etapa: období let 1979 – 1983

Dochází ke dvěma základním změnám. Formou interního předpisu dochází k úpravě postavení a vztahů základních útvarů k dalším subjektům veřejné správy

a k vymezení dalších úkolů, které tyto základní útvary musí plnit. Druhou změnou je redislokace základních útvarů VB.

První změna měla za následek odklon od základních poslání těchto útvarů a jejich zaměření i do dalších oblastí trestné činnosti jako je hospodářská kriminalita, správní řízení, ochrana státního zřízení či ochranný dohled.

Redislokací základních útvarů došlo ke zrušení oddělení s nižším počtem příslušníků VB. Cílem bylo zvýšení akceschopnosti základních útvarů soustředěním sil a prostředků do větších center a pod kvalitní velení. Akceschopnost se na některých útvarech zvýšila především v důsledku zajištění nepřetržité stáje služby.

Redislokace však přinesla více negativních dopadů:

- zvětšením teritoria dochází ke snížení rychlosti zásahu na místě činu,
- dochází k oslabení vztahů mezi příslušníky VB a občany, kteří do odlehlejších částí přiděleného území dojíždějí nebo docházení v delších intervalech,
- snížení osobní a místní znalosti ze strany příslušníků VB,
- nárůst latentní (skryté) trestné činnosti, která vzhledem ke vzdálenosti útvarů není občany oznamována,
- zhoršení řídicí úrovně na početně velkých útvarech.

Pátá etapa: období let 1983 – 2002

Dochází ke stabilizaci struktury základních útvarů. Je ukončena redislokace útvarů a začíná naopak proces návratu k obnovení dřívějších dislokací s menším územím. Cílem je přiblížení služeb občanům a zintenzivnění výkonu služby v území.

Vychází interní předpis, který kompletně řeší problematiku zřizování útvarů, jejich úkoly a kompetence. Činnost pořádkové policie je směřována k základním profesním činnostem policie a úkolům na úsecích:

- ochrany veřejného pořádku,
- kriminality,

- trestního řízení a řešení přestupků,
- dohledu nad bezpečností plynulostí silničního provozu,
- správních činností.

Na základních útvarech rovněž dochází k systematizaci jednotlivých funkcí a způsobu řízení oddělení: vedoucí oddělení, zástupce vedoucího oddělení, policejní inspektor.

Šestá etapa: období let 2002 do současnosti

V poslední etapě jsou obvodní a místní oddělení ustanovena jako základní organizační články pořádkové policie. Závazným pokynem policejního prezidenta č. 120/2002 jsou jasně určeny činnosti, úkoly a úseky činnosti jednotlivých složek pořádkové policie. Jsou zřízeny nové výkonné články pro plnění specifických úkolů policie, jako jsou doprovody vlaků, ochrana státních hranic, pobyty cizinců, problematika zbraní.

Svým vývojem do současnosti prošel i tento interní akt řízení a dnes všechny činnosti obvodních a místních oddělení v rámci krajských ředitelství upravuje závazný pokyn policejního prezidenta č. 180/2012 o plnění základních úkolů pořádkové policie.

2 Organizační struktura Policie České republiky

Základy řízení a organizace policie vychází z již zmiňovaného zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky. Organizaci policie řeší Hlava II. a paragrafy 5 až 8.

Organizační struktura vychází z potřeby vymezení jasných právních vztahů v rámci hierarchie nadřazenosti a podřazenosti, pravomocí a jasných komunikačních toků.

Policie je podřízena Ministerstvu vnitra České republiky, které vytváří podmínky pro plnění úkolů policie. Ministr rovněž jmenuje policejního prezidenta, který stojí v čele samotné policie.

V rámci organizačních celků je pak policie tvořena policejním prezidiem, útvary s celostátní působností, krajskými ředitelstvími a útvary zřízenými v rámci krajských ředitelství.

2.1. Policejní prezidium České republiky

Plní především strategickou, koordinační, metodickou a kontrolní činnost. Součástí prezidia jsou ředitelství jednotlivých služeb: ředitelství služby pořádkové policie, ředitelství služby dopravní police, ředitelství služby pro zbraně a bezpečnostní materiál, úřad kriminální policie a vyšetřování, odbor vnitřní kontroly a sekce ekonomická.

2.2. Útvary s celostátní působností

Specializované útvary zřízené na návrh policejního prezidenta ministrem vnitra. Plní speciální a odborné úkoly v rámci policie na území celé České republiky.

2.3. Krajská ředitelství Policie české republiky

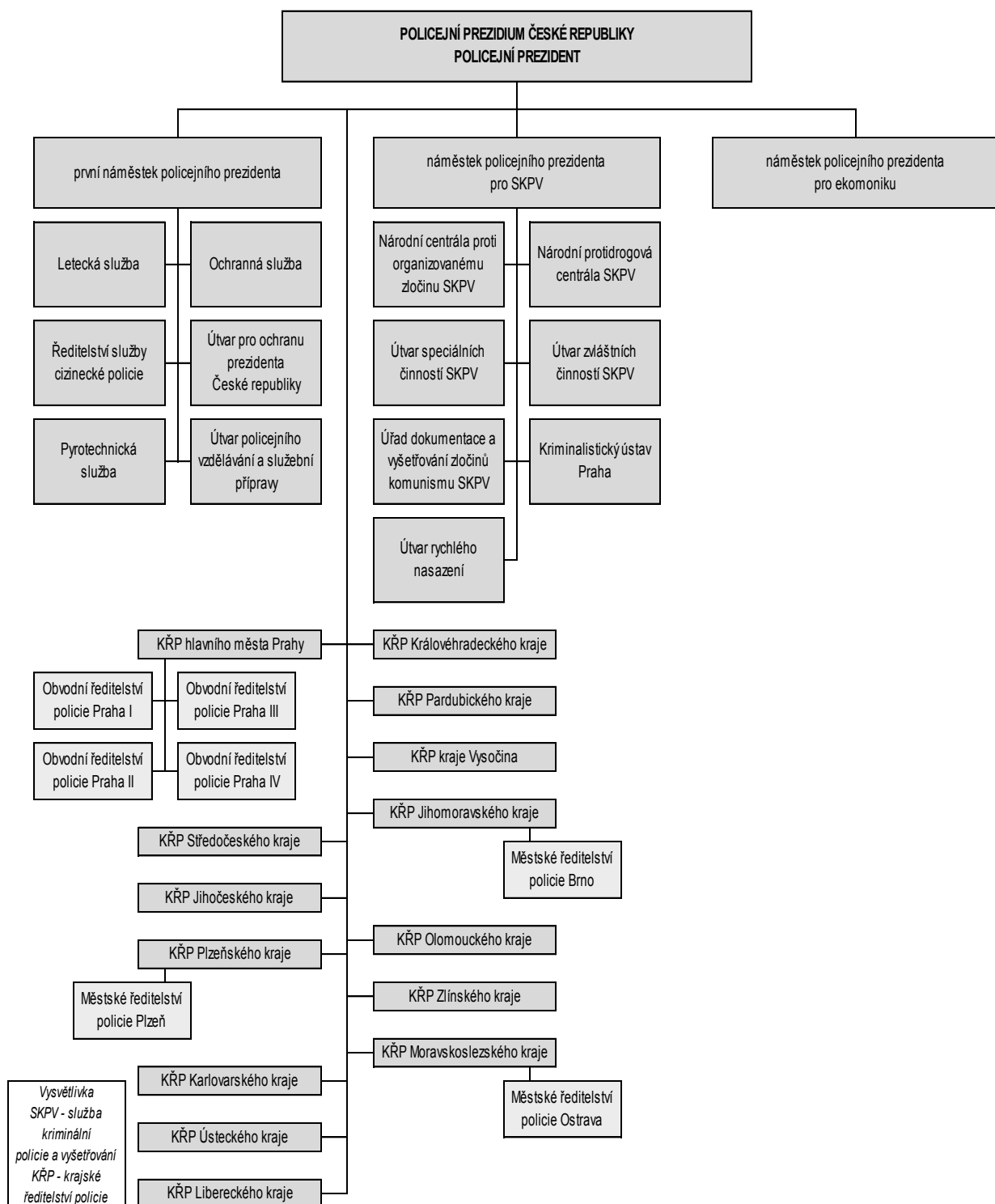
Jedná se o útvary s jasně vymezenou územní působností. V čele stojí krajský ředitel. K rozdělení krajských ředitelství policie tak, aby kopírovali samosprávné celky, došlo od 01. 01. 2010. Počet krajských ředitelství se zvýšil z 8 na 14.

2.4. Územní celky v rámci krajské ředitelství

Menší územní celky – územní odbory, které kopírují území bývalých okresů. Zde působí služba pořádkové a dopravní policie, služba kriminální policie a vyšetřování a své zastoupení zde mají i specializovaná pracoviště.

Bližší charakteristika jednotlivých organizačních složek v rámci Policie České republiky, s vymezením základních úkolů, je součástí přílohy č. 1.

Schéma č. 1 - Organizační struktura policie



Zdroj: Závazný pokyn policejního prezidenta 137/2009, o organizaci policie, příloha č. 1)

3 Služba pořádkové policie

Služba pořádkové policie je nejsilnější službou v rámci policie. Společně s kriminální policií tvoří základní kameny celé činnosti při plnění jejich úkolů. V současné době je u této služby zařazeno kolem 19000 policistů. Rovněž občany České republiky je vnímána a využívána jako první instance při řešení svých problémů. Rozsah činnosti je velice obsáhlý a univerzální. Policisté mají na starosti plnění „obecné bezpečnostní služby“. Ve službě zastávají téměř všechny úkoly, které pro ně vyplývají ze zákonů a to jak represivní, kontrolní, zajišťující, tak i preventivní, poradní a ochranné. Široké spektrum činností klade vysoké nároky na jejich odbornost a znalosti. Díky této univerzálnosti jsou ti nejlepší policisté z řad pořádkové policie ve většině případů vybíráni a dosazováni do specializovaných a elitních útvarů v rámci policie. Rovněž i já zastávám názor, že policista by měl v rámci svého kariérního růstu odsloužit a nasbírat zkušenosti při plnění úkolů a povinností na základním útvaru pořádkové policie. Tímto útvarem je obvodní (místní) oddělení v rámci jednotlivých územních odborů krajského ředitelství policie.

„Základní útvary jako strukturální článek v organizačním systému Police České republiky jsou určeny k plnění úkolů služby pořádkové policie. Zde sehrávají významnou úlohu převážně při styku s občany, orgány obcí a institucemi, neboť jsou většinou první, kdo s nimi přichází do styku.“

Podle profesionální úrovně policistů těchto základních útvarů je pak policie hodnocena jako celek. Základní útvary se zřizují tam, kde to vyžaduje bezpečnostní situace. Přihlíží se zejména k nápadu trestné činnosti, počtu obyvatel měst a obcí, důležitosti regionu. Nové útvary jsou zřizovány po projednání s představiteli městských nebo obecních úřadů.“

(Čermák, JUDr. Kalous, JUDr. Krupka, Bc. Mádr, 2012, str.198)

Na základních útvarech je plněna funkce nepřetržité dozorčí služby a hlídkové služby v území. Dozorčí služba zajišťuje prvotní kontakt s občany při přijímání oznámení, servis pro jednotlivé hlídky v území a spolupráci s dalšími složkami veřejné sféry. Hlídková služba je policisty vykonávána v přiděleném území na určených úsecích a stanovištích. Při službě v území policisté působí

preventivně a rovněž represivně při zákrocích proti pachatelům protiprávních jednání.

V rámci služby pořádkové policie jsou zařazeny i specializované útvary, které poskytují těmto základním článkům určitý servis a pro jejich fungování je již třeba speciálních dovedností či znalostí – kynologie, hippologie, potápěči. Rovněž jsou zde zařazeny i speciální pořádkové jednotky, zásahové jednotky a pohotovostní jednotky. Tyto jednotky plní specifické úkoly při ochraně bezpečnosti osob, majetku a veřejného pořádku, pokud byly tyto společenské hodnoty závažným způsobem narušeny. Policisté zařazení v těchto službách procházejí specializovaným výběrem a následně i výcvikem. Tyto jednotky se stávají i jedním z cílů pro karierní růst některých policistů pracujících na zmíněných odvodních odděleních.

4 Úkoly policie

Důležitým faktorem pro motivaci k výkonu určitého povolání je znalost úkolů a činností, které daná organizace v rámci svého působení plní a zajišťuje. Čím více informací o dané organizaci či firmě jedinec má, tím snadněji se rozhoduje pro výběr daného povolání. Můžeme rovněž konstatovat, že pokud jsou cíle organizace v souladu s názory a potřebami jedince, je jedinec i vnitřně motivován k výkonu této profese a plnění pracovních povinností v rámci organizace.

Pro snadnější pochopení motivačních faktorů, které vedly k zájmu o práci u policie oslovené policisty, je třeba se alespoň částečně seznámit s některými úkoly, které policie v rámci své činnosti zajišťuje.

Základní úkoly policie jsou vymezeny v § 2 zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, další zvláštní úkoly plní policisté dle jiných právních předpisů, včetně předpisů Evropské unie. Domnívám se, že každý nastupující policista by měl mít minimálně o základních úkolech policie a s nimi spojených činnostech určitou představu. V provedených rozhovorech s policisty, kteří byli těsně po nástupu do služebního poměru, jim byla kromě jiného položena právě tato otázka.

Zákon 273/2008 Sb. o Policii České republiky tyto úkoly charakterizuje ve zmiňovaném § 2 jako službu veřejnosti.

„Policie slouží veřejnosti. Jejím úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku a veřejný pořádek, předcházet trestné činnosti, plnit úkoly podle trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti svěřené jí zákony, přímo použitelnými předpisy Evropské unie nebo mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu (dále jen „mezinárodní smlouva“).

Dle Hrudky (2012, str. 57 – 59) v předchozím zákoně o Policii České republiky č. 283 z roku 1991 byly úkoly policie, oproti současnému zákonu, uvedeny velmi konkrétně a jasně určovaly směr činnosti policie v jednotlivých oblastech. Všechny tyto úkoly plní policie i v současnosti. Dle jednotlivých

oblastí v rámci současných úkolů policie je patrný i vliv na rozdělení speciálních útvarů působících u policie jako je např. ochranná služba, cizinecká policie atd.

Hlavní úkoly policie:

- chrání bezpečnost osob a majetku,
- zajišťuje veřejný pořádek, a byl-li porušen, činí opatření k jeho obnovení,
- odhaluje trestné činy a zjišťuje jejich pachatele,
- koná vyšetřování o trestných činech,
- zajišťuje ochranu státních hranic,
- zajišťuje ochranu ústavních činitelů České republiky a bezpečnost chráněných osob,
- zajišťuje ochranu zastupitelských úřadů a objektů zvláštního významu pro vnitřní pořádek a bezpečnost,
- dohlíží na bezpečnost a plynulost silničního provozu,
- odhaluje přestupky a projednává přestupky,
- vede evidence a statistiky potřebné pro plnění svých úkolů;
- vyhlašuje celostátní pátrání,
- zajišťuje boj proti terorismu.

Základní úkoly služby pořádkové policie a činnost obvodních a místních oddělení dále upřesňuje závazný pokyn policejního prezidenta č. 180/2012 o plnění úkolů služby pořádkové policie. Zde je konkrétně vymezeno postavení základních útvarů, formy jejich činnosti a služeb. I zde je jako základní úkol oddělení uveden dohled nad dodržováním veřejného pořádku a ochrana bezpečnosti majetku a osob.

4.1 Veřejný pořádek

Ať již ze zmiňovaných zákonů, tak i z interních předpisů v rámci policie je vždy na prvním místě uvedena bezpečnost osob, majetku a veřejného pořádku. Pojem osob a majetku je zřejmě zcela jasný a není jej potřeba nějak blíže specifikovat. Co si, ale představit pod označením „veřejný pořádek“?

„Souhrn společenských vztahů, které vznikají, rozvíjejí se a zanikají na místech veřejných a veřejnosti přístupných. Jsou upraveny právními i neprávními

normativními systémy a jejich zachování je významné pro zajištění klidného a bezporuchového chodu společnosti.“

<http://www.mvcr.cz> – Ministerstvo vnitra

„Veřejný pořádek (public order, ordre public) je neurčitý právní pojem, který označuje souhrn pravidel nebo zásad chování na veřejnosti, určité zásady, na kterých celá společnost trvá.“ (Hendrych, 2009, str. 902)

Obecně lze uvedené definice vyhodnotit tak, že se jedná o chování lidí na veřejnosti, které je buď vymezeno právně zákonnými normami, nebo je společností v daném místě očekáváno a dobrovolně na základě morálních pravidel a zvyků dodržováno.

Část veřejného pořádku, která není určena normativními akty, je pak výsledkem tradic a výchovy v dané společnosti a víceméně si ji utváří samotná společnost na základě způsobu života a poměrů v daném místě. Jiné hodnoty pro veřejný pořádek bude mít společnost středoevropská a jiné například asijská.

Pojem veřejného pořádku se rovněž vyvíjí i v čase tak, jak se sama vyvíjí celá společnost. Jiná kritéria pro rušení veřejného pořádku platila dříve a jiná platí dnes.

Veřejný pořádek je nezbytnou podmínkou pro fungování společnosti, a to ve všech jejích sférách – politické, hospodářské, ekonomické a občanské. Ochrana veřejného pořádku by tedy měla být zájmem celospolečenským a podílet by se na ni měli nejen státní orgány k tomu určené, ale i samotní občané.

Vrcholným státním orgánem odpovídajícím za vnitřní pořádek a bezpečnost státu je v České republice Ministerstvo vnitra. Ministerstvo působí nejen v oblasti veřejného pořádku, ale i v oblastech bezpečnosti silničního provozu, ochrany obyvatelstva, krizového řízení a koordinace složek integrovaného záchranného systému. Důležitou roli hrají rovněž jednotlivé obce, které mohou k zajištění místních záležitostí vydávat vyhlášky, a tím veřejný pořádek regulovat. Na ochraně veřejného pořádku se pak podílejí i sami občané, kteří k tomu využívají svěřené zvláštní pravomoci. Můžeme sem zařadit např. mysliveckou či rybářskou stráž.

5 Formální požadavky pro přijetí do služebního poměru

Základní podmínky pro přijetí do služebního poměru řeší zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v § 13 - 16 (viz. příloha č. 2).

Z citovaného ustanovení je pak třeba upřesnit zejména pojmy bezúhonnost, zdravotní, osobnostní a fyzickou způsobilost.

Bezúhonnost

V přijímacím řízení se bezúhonnost prokazuje opisem rejstříku trestů a vytěžením vlastních evidencí, které policie využívá při plnění svých úkolů. Důležitým ukazatelem jsou i poznatky z místa bydliště uchazeče, zejména k jeho chování a požívání alkoholu či jiných omamných látek.

Pro nastupujícího policistu je rovněž důležité si uvědomit fakt, že i při splnění podmínky bezúhonnosti v době přijímacího řízení bude i po nástupu k policii neustále pod dohledem veřejnosti, která bude jeho jednání a chování neustále hodnotit. Veřejnost očekává, že se policista bude chovat příkladným způsobem, dodržovat právní předpisy, a to nejen při své práci, ale i v době svého volna. I mimo službu reprezentuje polici a ovlivňuje pohled veřejnosti na její práci.

Zdravotní způsobilost

V rámci přijímacího řízení do služebního poměru musí uchazeč o práci u policie absolvovat komplexní zdravotní prohlídku. Prohlídka je zaměřena především na zdravotní kritéria související s prevencí případných poškození zdraví při výkonu náročné služby policistů. Součástí prohlídky je zjišťování anamnestických dat, odborná vyšetření zraku a sluchu, kardio vyšetření, toxikologické vyšetření krve na přítomnost omamných či psychotropních látek a také se posuzují lékařské zprávy ošetřujících lékařů. Posouzení zdravotní způsobilosti podrobně upřesňuje vyhláška č. 369/2006, o zdravotní způsobilosti.

Součástí této vyhlášky je i stanovení zdravotní klasifikace a seznam nemocí, vad a stavů, které vylučují či omezují zdravotní způsobilost příslušníka Policie České republiky k výkonu služby na určitém služebním místě. Platnost vstupní lékařské prohlídky je 3 měsíce.

Pravidelné zdravotní prohlídky absolvuje následně každý policista v průběhu svého působení u Policie České republiky.

Zdravotní způsobilost potvrzuje lékařský posudek vydaný služebním lékařem a jeho platnost je omezena termínem následující pravidelné prohlídky. Interval pravidelných prohlídek a druhy vyšetření jsou stanoveny dle věku a výkonu služby.

Osobnostní způsobilost

Osobní způsobilost uchazeče je zjišťována psychologickým vyšetřením, které je zaměřeno na charakteristiku osobnostního profilu uchazeče s předpokladem pro ustanovení na určené služební místo. Osobnostní způsobilost, která je předpokladem pro výkon služby u policie, podrobně konkretizuje vyhláška 487/2004. Tato vyhláška rovněž upravuje důvody zjišťování osobní způsobilosti, postup při zjišťování, náležitosti závěrů psychologa a možnost přezkumného řízení.

Obecně lze konstatovat, že způsobilý pro práci v bezpečnostním sboru je občan, který je intelektově v pásmu průměru a vyšším, je emočně stabilní a psychosociálně vyvrážený. Důležitým faktorem je rovněž odolnost vůči psychické zátěži a bez příznaků nepřiměřené agresivity. V rámci vyšetření je sledována motivace jedince, jeho postoje a hodnoty.

Konkrétnější vymezení osobnostní charakteristiky je uvedeno v § 1 vyhlášky 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilost, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru (viz. příloha č. 3).

Cílem psychotestů je nalézt osobnosti, které jsou vhodné pro náročnou práci policisty. O vhodnosti, respektive nevhodnosti uchazeče rozhodují především následující faktory:

- osobnost – agresivita, nezralost, impulzivní jednání, morální normy,

- výkonnost,
- schopnost soustředění,
- inteligence,
- komunikační dovednosti.

Fyzická způsobilost

Cílem prověřování fyzické způsobilosti je posoudit úroveň rozvoje pohybových schopností a dovedností uchazeče, která je nezbytná pro výkon služby. Testy tělesné způsobilosti jsou tvořeny čtyřmi disciplínami, ve kterých musí uchazeč v celkovém součtu dosáhnout minimálně 36 bodů. Minimální počet bodů v jedné disciplíně jsou 4 body. Uchazeč musí absolvovat všechny čtyři disciplíny bez ohledu na nadstandartní výkon v jednotlivých činnostech.

V rámci prověřování se nedělají žádné rozdíly ve výkonnosti na základě pohlaví či věku. Do výsledků se započítává pouze stanoveným způsobem správně provedené cviky.

Disciplíny pro prověření fyzické způsobilosti uchazeče jsou dány závazným pokynem policejního prezidenta č. 100/2012 a jsou k dispozici na internetových stránkách Policie České republiky- www.policie.cz :

Člunkový běh, 4x10m

Běh se provádí mezi dvěma metami vzdálenými 10 metrů. Startuje se vedle mety č. 1 a běží se šikmo mezi metami k metě č. 2, která se obíhá. Stejným způsobem se vrací zpět a obíhá se meta č. 1. Třetí úsek se běží přímo, následuje dotyk mety č. 2, rychlý obrat a při doteku mety č. 1 se zastavuje čas.

Ověřovaná schopnost: rychlostní obratnost převážně dolních končetin.

Body	Výkon	Body	Výkon
1	16,0	11	11,4
2	15,5	12	11,2
3	15,0	13	11,0
4	14,5	14	10,8
5	14,0	15	10,5
6	13,4	16	10,3
7	12,8	17	10,1
8	12,3	18	9,8

9	11,9	19	9,6
10	11,6	20	9,4

Klik vzpor ležmo (opakovaně)

Leh na břicho, skrčené paže opřít dlaněmi o zem tak, aby špičky prstů byly v úrovni ramen. Dopnutím paží v loktech vzpor. Zpět se pokračuje pokrčením paží minimálně o 90 stupňů zpět do kliku. Trup je při celém cvičení zpřímá, pánev se nevysazuje, ani neprohýbá.

Ověřovaná schopnost: vytrvalostní síla svalstva hrudníku a pletence ramenního.

Body	Výkon	Body	Výkon
1	12	11	32
2	14	12	34
3	16	13	36
4	18	14	38
5	20	15	40
6	22	16	41
7	24	17	43
8	26	18	45
9	28	19	47
10	30	20	59

Celomotorický test, CMT test (opakovaně), 2 min.

Cvičící přejde ze stoje spatného do dřepu a následně do lehu na břicho a zvedne ruce nad podložku. Následně opět přes dřep do stoje spatného a pokračuje opět přes dřep do lehu na napřímená záda. Ruce se dotknou podložky podél těla a zpět přes sed a dřep do stoje spatného.

Za každý přechod do stoje spatného je počítáno jedno provedení cviku. Cvik se provádí po dobu 2 minut a jde o co největší počet provedených cviků. Ověřovaná schopnost: silově - obratnostní vytrvalost fyzických a posturálních svalů.

Body	Výkon	Body	Výkon
1	12	11	32
2	14	12	34
3	16	13	36
4	18	14	38
5	20	15	40
6	22	16	41
7	24	17	43
8	26	18	45
9	28	19	47
10	30	20	49

Běh na 1000 m

Ověřování středně dobré vytrvalosti během na 1000 m v co nejkratším čase.

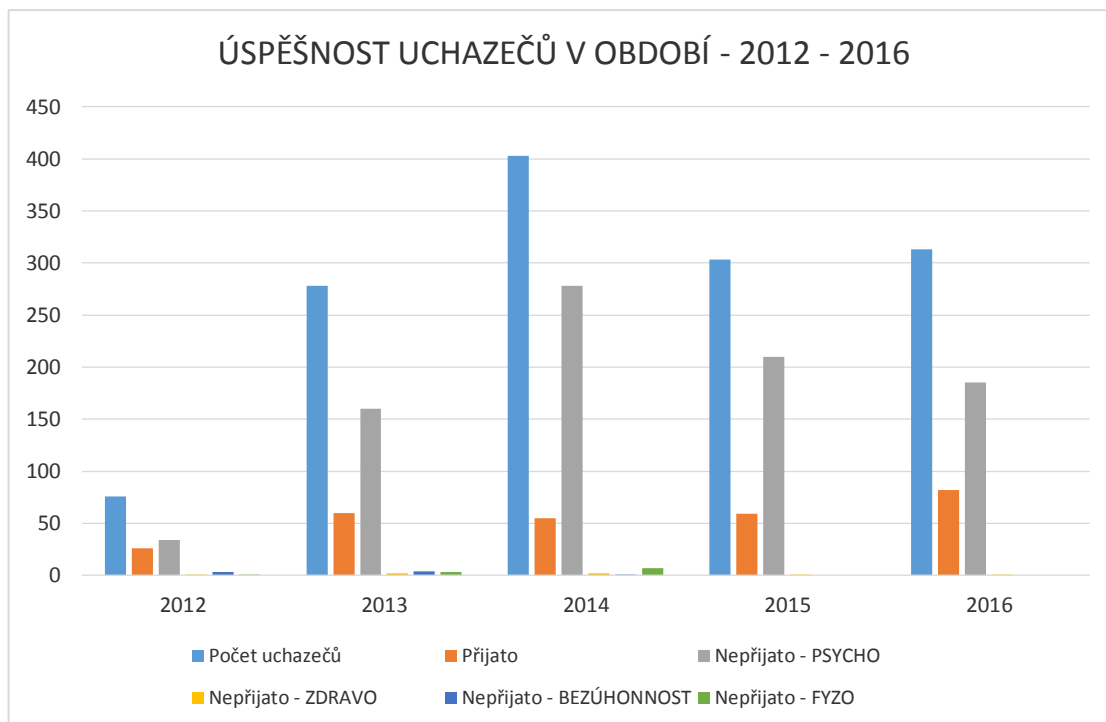
Body	Výkon	Body	Výkon
1	6:00	11	4:00
2	5:45	12	3:50
3	5:30	13	3:40
4	5:15	14	3:30
5	5:00	15	3:20
6	4:50	16	3:10
7	4:40	17	3:05
8	4:30	18	3:00
9	4:20	19	2:55
10	4:10	20	2:50

Fyzická způsobilost je u příslušníka sledovaná a testovaná po celou dobu služebního poměru. Kritéria jsou stanovena závazným pokynem policejního prezidenta č. 100/2012. V uvedeném pokynu jsou uvedeny požadavky na tělesnou zdatnost policisty pro výkon služby na služebním místě, na kterém je ustanoven. Podle jeho zařazení na služební místo jsou stanoveny i podmínky pro splnění požadavků a doba platnosti oprávnění o fyzické způsobilosti. Platnost osvědčení pro policisty pořádkové služby je 3 roky.

Úspěšnost uchazečů při přijímacím řízení můžeme vyhodnotit například na základě údajů Krajského ředitelství Policie České republiky Hradec Králové. Z níže uvedených statistik je zřejmé, že počty uchazečů se po roce 2011, kdy byl úplný „stop stav“ náboru, zvyšují a nejčastějším důvodem pro nepřijetí do služebního poměru je nesplnění osobnostních předpokladů, tedy psychotestů.

Přehled žádostí o přijetí do služebního poměru a jejich vyřízení v rámci Královéhradeckého kraje v období 2012 – 2016

Krajské ředitelství policie Královéhradeckého kraje	Přijato žádostí	Z celkového počtu žadatelů						
		Přijato do služebního poměru	Nepřijato do služebního poměru	Nepřijato z důvodu				
				Psychické nezpůsobilosti	Fyzické nezpůsobilosti	Zdravotní nezpůsobilosti	Nesplnění podmínky bezúhonnosti	Z jiného důvodu
2012	76	26	50	34	1	1	3	11
2013	278	60	169	160	3	2	4	0
2014	403	55	342	278	7	2	1	51
2015	303	59	244	210	0	1	0	31
2016	313	82	228	185	0	1	0	42



Zdroj: Personální odbor Krajského ředitelství PČR Královéhradeckého kraje

Etický kodex Policie České republiky

Všechna výše uvedená kritéria jsou u policisty sledována po celou dobu jeho služebního poměru. Podmínky jsou pouze modifikovány k jeho služebnímu zařazení. Neměnnou součástí je podmínka bezúhonnosti. V přijímacím řízení je prověřována rejstříkem trestů a šetřením v místě trvalého bydliště.

Policista by měl být morální autoritou a představitelem zákonosti minimálně po celou dobu svého působení u Policie České republiky. I po případném odchodu od policie je však veřejností, zejména ve svém bydlišti či v malých obcích, vnímán jako „policista“ a lidé jeho chování i podle toho posuzují nebo ho žádají o radu či pomoc.

Morálním a etickým chováním policistů nejen při výkonu povolání je ze strany policejního prezidenta upraveno i rozkazem policejního prezidenta číslo 154/2001, o profesní etice Policie České republiky. Součástí tohoto rozkazu je i

etický kodex Policie České republiky a výklad některých základních pojmů tohoto kodexu.

Etický kodex v pěti bodech obecně charakterizuje priority policie týkající se cílů policie, hodnot policie, závazků vůči společnosti, závazků vůči ostatním příslušníkům policie a osobního a profesionálního přístupů (příloha č. 4).

„Osobním a profesionálním přístupem příslušníků Policie České republiky se rozumí jejich osobní odpovědnost za svoji morální úroveň a svůj profesionální výkon, jejich bezúhonné chování ve službě i mimo ni tak, aby důstojně reprezentovali Policii České republiky svým jednáním, vystupováním i zevnějškem.“

(Rozkaz policejního prezidenta č. 154/2011, příloha č. 1 – str. 1)

I z uvedené citace etického kodexu je zřejmé, že každý policista by se měl chovat morálně a reprezentovat Policii České republiky i mimo službu, neboť veřejností je vnímán jako představitel zákonnosti, kterou nejen svou činností a pravomocemi prosazuje, ale sám se podle toho i chová a vystupuje.

6 Motivace

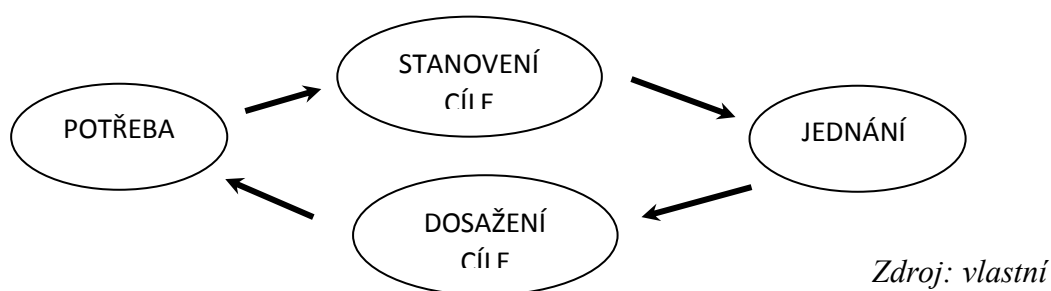
V předchozích kapitolách jsme se seznámili s historickým vývojem, základní organizací a úkoly policie, včetně formálních požadavků pro přijetí do služebního poměru. Zejména se splněním těchto formálních požadavků souvisí důležitý psychický proces a tím je motivace. Motivace je jedním ze základních prvků a vlastně počátek, který vede jedince k tomu, aby si podal žádost o přijetí do služebního poměru a v rámci policie realizoval své cíle. V následující kapitole se proto seznámíme se základními pojmy motivace a různými teoriemi jejího vnímání. Charakteristiky teorií, včetně té nejznámější a dle mého názoru i nejzákladnější, Maslowovy teorie potřeb, si podrobněji popíšeme v další kapitole.

Motivace je souhrn faktorů, které ovlivňují naše chování s cílem něco získat či něčeho dosáhnout. Jde vlastně o psychický proces, který vychází a směřuje k uspokojení naší potřeby, popř. cíle. Tento proces pak úzce souvisí i s výkonností člověka a jeho nasazením pro splnění si dané potřeby. Motivace je

proces, který usměrňuje a udržuje naši energii k uspokojení potřeby či splnění vytyčeného cíle.

Každý člověk má různé potřeby a stanovuje si různé cíle, vize. Aby své potřeby a cíle uspokojil, podniká různé kroky k jejich splnění. Ke zdrojům motivace patří potřeby, zájmy, hodnoty a ideály. Všechny tyto zdroje vytvářejí přání něčeho dosáhnout. Pro plnění těchto přání a stanovených cílů aktivně jedná a hledá nejvhodnější cesty. Pokud cíle dosáhne je uspokojena i jeho potřeba, přání. Zároveň vzrůstá i předpoklad, že k dosažení podobného cíle v budoucnosti využije svých zkušeností z přechozího naplnění potřeb. Takto bychom mohli velmi zjednodušeně popsat proces motivace, který je vyjádřen i následujícím schématem.

Schéma č. 2 - Model procesu motivace



Motivaci můžeme rozdělit dle faktorů, které ji ovlivňují:

- *Vnitřní faktory, které si lidé sami vytvářejí a které ovlivňují, aby se určitým způsobem chovali nebo aby se vydali určitým směrem. Tyto faktory tvoří odpovědnost (pocit, že práce je důležitá a že máme kontrolu nad svými vlastními možnostmi), autonomie (volnost konat), příležitost využívat a rozvíjet dovednosti a schopnosti, zajímavá a podnětná práce a příležitost k postupu v hierarchii pracovních funkcí.*
- *Vnější faktory jsou činnosti, které se dělají pro lidi, abychom aktivovali jejich jednání. Vnější působení na činnost jedince. Patří jsem: tresty, odměny, kritika, pochvala.*

(Armstrong, 2007, str. 221)

Vnitřní motivátory jsou hlubší a mívají dlouhodobější účinek než motivátory vnější. To je způsobeno zejména tím, že vycházejí ze samotného jedince. Vnější faktory motivace mohou ovlivnit jednání rychle a bezprostředně, ale většinou nepůsobí dlouhodobě.

6.1 Teorie pracovní motivace

Přístupy a pohledy na motivaci jsou založeny na tzv. teoriích motivace. Jedná se o teorie, které se snaží vysvětlit motivaci a objasnit zákonitosti celého motivačního procesu. Jednoduchá odpověď jak dosáhnout ideální motivace, která by motivovala k pracovní činnosti všechny jedince, rozhodně neexistuje. A to zejména z důvodů, které jsou základem motivace, a tím je uspokojení vlastních potřeb, které má každý jedinec odlišné. To co motivuje jednoho, nemusí motivovat druhého.

Mezi ty nejvýznamnější teorie dle svého zaměření patří:

- Teorie instrumentality
- Teorie zaměřené na obsah motivace
- Teorie zaměřené na proces motivace

(Armstrong, 2007, str. 221)

Teorie instrumentality

Teorie vycházející z koncepce vědeckého řízení, kterou prosazoval Frederick Winslow Taylor. Ten ve svých názorech zdůrazňoval především ekonomické výsledky a kladl důraz na racionální rozdělení práce. Ve svém díle zastával myšlenku, že je nemožné přimět dělníky, aby pracovali pilněji než průměrný člověk v jejich okolí, pokud jim to nezajistí značné a permanentní zvýšení jejich odměny za práci.

Teorie instrumentality je postavena na předpokladu, že odměny a tresty budou plně provázány s výkonem jedince. Pouze tato provázanost může motivovat k pracovnímu výkonu. Ve zjednodušené podobě lze říci, že zastánci této teorie tvrdí, že lidé pracují pouze pro peníze. (Armstrong, 2007, str. 223)

Panuje všeobecné přesvědčení, že odměna by měla být závislá na pracovním výkonu. Věří se, že lidé budou motivováni k lepšímu pracovnímu výkonu, budou-li věřit, že jejich úsilí povede k žádoucí odměně. Bohužel pracovní výkon bývá často obtížně měřitelný a s rozvojem ekonomiky roste i počet pracovních úkolů, které jsou neměřitelné. Velké množství odměn, které zaměstnavatel poskytuje, není vázáno na pracovní výkon vůbec a jsou vázány na příslušnost k podniku nebo na dobu praxe. (Koubek, 1995, str. 241)

Hagemannová (1992, str. 45) uvádí, že peníze jsou důležitým motivačním faktorem. Peníze jsou obvykle v zaměstnání diskusním námětem číslo jedna. Jak roste plat, rostou i očekávání. Nezáleží na tom, kolik činí měsíční přírůstek na vašem účtě, nikdy nebudete mít dost. A vždycky tu bude někdo, kdo vydělává víc než vy. Vysoký plat automaticky nezaručuje vysoký pracovní výkon, oblíbenost práce a loajalitu s firmou.

Dle mého názoru motivování formou odměny, peněz, bylo a je samozřejmě součástí motivačních faktorů většiny firem. Je založeno pouze na formě kontroly a porovnávání pracovního výkonu zaměstnanců a nerespektuje další lidské potřeby. Z tohoto pohledu je toto motivování mnohdy nedostatečné, neefektivní a ovlivněno vztahy mezi zaměstnanci. Z výše uvedených důvodů je třeba motivaci formou peněžité odměny doplnit o další motivační prostředky uspokojující různé lidské potřeby.

Teorie zaměřené na obsah motivace

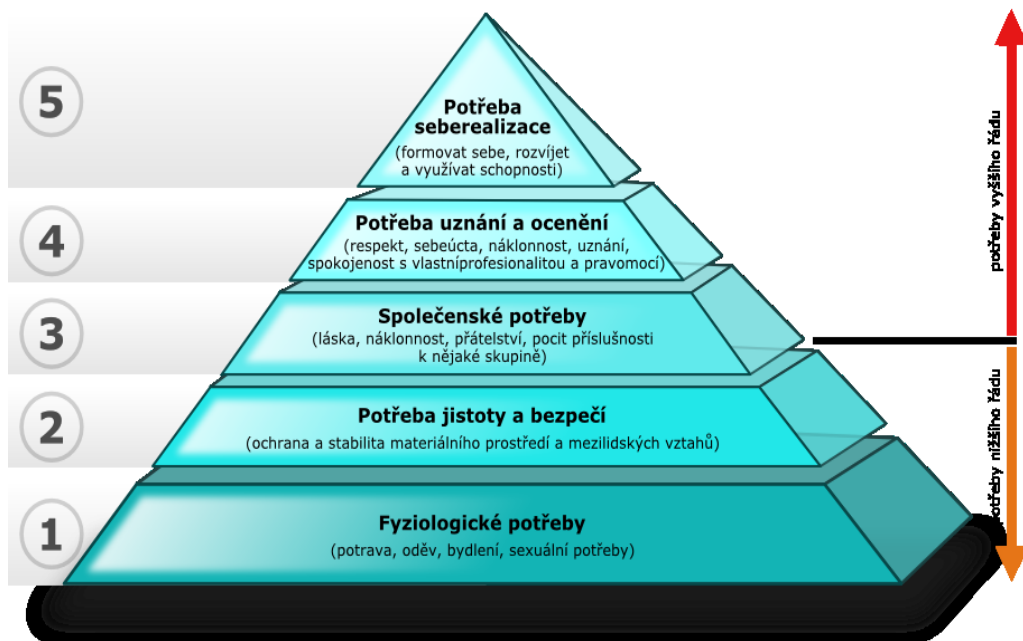
Obsahem motivace rozumíme potřeby jedince. Uspokojování potřeb a stanovených cílů je bráno jako hlavní motivátor pro pracovní nasazení. Potřeby mají pro každého jedince různou důležitost, a proto vyvolávají i odlišné nasazení a úsilí k jejich naplnění. Odlišnost potřeb vychází mimo jiné i z prostředí ve kterém byl člověk vychováván, ve kterém se v současné době pohybuje, na jeho hodnotách a názorech i společenské roli. Teorie zastává názor, že uspokojená potřeba již není motivátorem.

Teorie, která měla největší vliv na vývoj motivačních programů a je rovněž asi nejznámější a nepublikovanější, je Maslowa hierarchie potřeb.

Tvůrcem byl v roce 1943 americký psycholog Abraham Harold Maslow. Jeho názory na motivaci a uspokojování potřeb vycházely z jeho vlastní psychologické praxe.

Maslow rozdělil lidské potřeby do pěti hlavních kategorií. Aktuálnost a důležitost jednotlivých potřeb v kategoriích pro člověka, pak hierarchicky uspořádal. Toto uspořádání vyjadřuje stupeň naléhavosti uspokojení dané potřeby a princip, že nejdříve je třeba uspokojit potřeby nižšího řádu a po jejich uspokojení člověk postupuje v uspokojení potřeb vyšších. Maslowa hierarchie potřeby je nejčastěji vyjádřena tzv. „Pyramidou potřeb“, kde základ této pyramidy tvoří ty nejzákladnější potřeby k samotnému bytí člověka.

Obrázek č. 1 – Maslowova teorie potřeb



Zdroj: vlastní

Jednotlivé úrovně tvoří potřeby:

1. Fyziologické – primární potřeby lidského těla např. jídlo, pití, sex, spánek, klimatické podmínky. Vše co je nutné k přežití.
2. Jistoty a bezpečí – ochrana proti nebezpečí, např. tělesné poškození, nemoc, špatné uspokojování fyziologických potřeb, ekonomická jistota. Vše pro zajištění existence a pocitu stability.
3. Sociální – potřeba lásky, přátelství, začlenění do sociální skupiny a dobré vztahy mezi členy této skupiny. Zajištění pocitu sounáležitosti.
4. Uznání a ocenění – sem řadíme sebeúctu, sebehodnocení a uznání ostatních – prestiž. Jsou zde zastoupeny určité dvě skupiny potřeb. Jednak potřeba touhy po úspěchu, nezávislosti a sebedůvěře a proti stojí potřeba úcty, uznání a respektu od ostatních.
5. Seberealizace, sebeaktualizace – potřeba rozvíjet své schopnosti, dovednosti a talent. Maslow tuto potřebu vyjádřil jako „*touhu člověka být víc a více sám sebou, stát se vším, čím je člověk schopen se stát.*“

(Bělohlávek, 2003, str. 40)

Velmi důležitou myšlenkou pro motivaci k naplnění potřeb je rovněž zásada, že po uspokojení nižší potřeby se stává dominantní a motivující potřeba řádu vyššího.

„Potřeba seberealizace nemůže být uspokojena nikdy. Maslow řekl, že člověk je živočich s přáními, pouze neuspokojená potřeba může motivovat chování a dominantní potřeba je základním motivátorem“ (Armstrong, 2007, str. 224)

Potřeby lze dále rozlišit na potřeby nižší a vyšší. Do nižších patří potřeby prvních dvou úrovní Maslowovy pyramidy a to potřeby fyziologické, jistoty a bezpečí. Do vyšších pak potřeby související spíše s psychickou stránkou osobnosti a to potřeby sociální, uznání a seberealizace. Potřeby vyšší úrovně se objevují teprve po uspokojení potřeby nižší úrovně.

„Je-li člověk relativně uspokojen ve svých nižších potřebách, tj. cítí-li se zdrav a existenčně zabezpečen, má tendenci k transcendoání své situace a k uplatnění svých tvořivých sil a schopností“ (Nakonečný, 2014, str. 332)

Teorie zaměřené na proces motivace

Dle Bělohlávka (2003, str. 46) se tyto teorie zabývají odpovědi na otázky: Jak probíhá motivace pracovní činnosti? Jakým mechanismem lze dosáhnout toho, aby člověk zvýšil své úsilí? K tomu, aby pracovník vyvinul úsilí, je třeba splnit tři podmínky: úsilí musí být následováno přiměřeným výsledkem, výkon musí být odměněn a člověk musí o odměnu stát. Tyto podmínky stanovil na základě teorie očekávání Victora Vrooma.

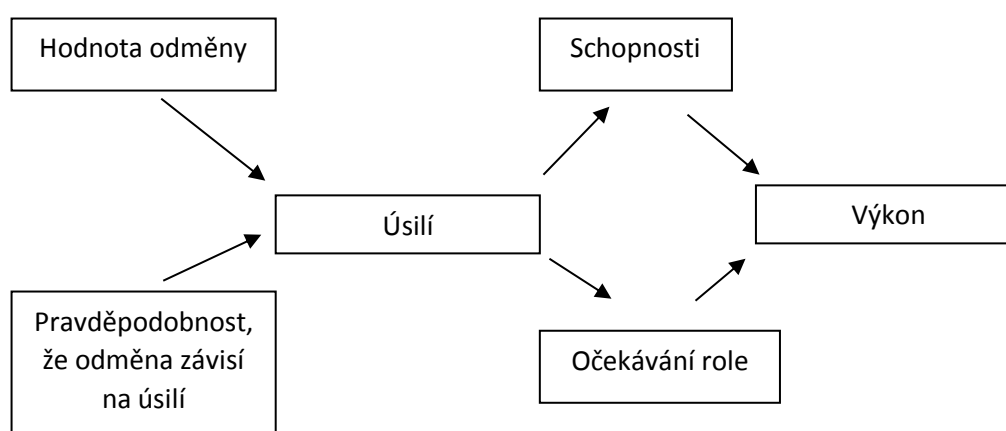
Armstrong (2007, str. 224) uvádí, že se jedná o teorie, které kladou důraz na psychologické procesy a síly, které ovlivňují motivaci. Sledují to, jak lidé vnímají své pracovní prostředí, pracovní podmínky a vztahy mezi výsledkem, úsilím a odměnou. Základními teoriemi v této oblasti jsou: teorie expektační, teorie cílů a teorie spravedlnosti.

Expektační teorie

Motivace lidí je založena na vnímání spojení mezi úsilím, výsledkem a odměnou. Úsilí člověka je úměrné významu cíle a hodnoty odměny, které za své nasazení člověk obdrží. Zjednodušeně lze říci, že výše odměny musí stát za vynaložené úsilí.

Představiteli této teorie jsou Victor Vroom, Michael Porter, Edward Lawler.

Schéma: 3 – Model motivace expektační teorie dle Portera a Lawlera



Zdroj: Armstrong, 2007, str. 226

Zaměstnanci musí věřit, že existuje vztah mezi tím, co dělají a tím, co za to dostávají. Je třeba, aby si zaměstnanci uvědomovali přímý vztah mezi jejich výkonem, výsledkem a následujícími odměnami. Kromě toho musí věřit, že jejich individuální výkon ovlivňuje celkový výkon organizace. (Koubek, 1995, str. 264)

Teorie cílů

Teorie vychází z principu, že člověk zvýší svůj výkon a nasazení pokud má specifikované cíle, ke kterým svou činností musí dojít. Cíle by měly být náročné, ale nikoliv nezvladatelné. O splnění či nesplnění by měla být dána zpětná vazba, která hodnotí i samotný výkon jedince. Důležité také je, aby s cíli byl jedinec ztotožněn a měly pro něho určitý význam a hodnotu.

Představiteli teorie jsou Gary Latham a Edwin Locke.

„Cíle informují jedince o tom, že mají dosáhnout konkrétní úrovně výkonu, aby se tím řídili a podle toho hodnotili své kroky, zpětná vazba dovoluje jedinci sledovat, jak dobře z hlediska daného cíle pracoval.“ (Armstrong, 2007, str. 226)

Rovněž Hagemannová (1992, str. 19) definuje stanovení cíle jako důležitý předpoklad pro pracovní výkon. „...musíte vědět, co chcete. Vaše energie, znalosti, vytrvalost musí být obráceny směrem k uskutečnění cíl, a ten musí být zcela jasný, konkrétní, specifický. Musí být zároveň realistický i optimistický. A pochopitelně musíte být odhodláni něco pro dosažení udělat“. Dále zdůrazňuje i nutnost věřit ve svůj cíl a skutečnost, že k dosažení cíle je třeba prokázat sílu vůle a vytrvalost.

Teorie spravedlnosti

Člověk porovnává své úsilí a odměnu s úsilím a odměnou ostatních lidí na stejné úrovni. Pokud vnímají, že vynaložené úsilí a odměna za něj je spravedlivá, pro všechny stejná, jsou lépe motivováni k plnění dalších úkolů. Naopak, pokud vnímají, že v porovnání s jinými je jejich odměna rozdílná, nízká, jsou demotivováni. Proces motivace může být v tomto případě rovněž narušen tím, že je člověk subjektivně přesvědčen, že jeho úsilí k dosažení cíle je podhodnoceno, mělo by být ohodnoceno lépe.

Teorie se dle Armstronga (2007, str. 227) zabývá tím, jak lidé vnímají, jakým způsobem se s nimi v porovnání s jinými zachází. Spravedlivé zacházení znamená, že je s člověkem jednáno stejně jako s ostatními. Představitelem je John Adams.

V případě odměňování je pro zajištění motivačních účinků odměny důležité dodržení zásady spravedlnosti. Tím rozumíme, že v rámci vnitropodnikové srovnatelnosti musí být pracovníci za stejnou práci placeni stejně. Pracovníci musí cítit, že jejich výkon a výkon ostatních je spravedlivě hodnocen. (Koubek, 1995, str. 263).

V souvislosti s teorií spravedlnosti je často diskutovanou otázkou, zda zveřejňovat či nezveřejňovat mzdu zaměstnanců. Zveřejnění mzdy může na jednu stranu vést k motivaci pracovníků dosáhnout stejných výsledků jako úspěšnější kolega, na druhou stranu může vést k závidění, demotivaci, nespokojenosti a zatrpknutí. Bělohlávek (2003, str. 67) doporučuje zveřejnění v případě, že se lze opřít o objektivní kritéria hodnocení výkonu (počet vyrobených kusů, počet uzavřených smluv). V ostatních případech je lepší výši výdělku utajit.

Teorii spravedlnosti můžeme znázornit pomocí následující rovnice:

VLASTNÍ VÝSLEDEK	< = >	VÝSLEDEK DRUHÝCH
VLASTNÍ ÚSILÍ		ÚSILÍ DRUHÝCH

Vlastní zdroj

6.2 Motivy pracovního nasazení

Odlišnost lidských potřeb a jejich uspokojování projevující se motivací k určité činnosti, se rovněž projevuje i v motivech pracovního úsilí a souvisí i se samotným výběrem povolání.

„Práce je účelové vynakládání úsilí a aplikace znalostí a dovedností. Většina lidí pracuje, aby si vydělala na živobytí – aby získala peníze. Ale lidé pracují také kvůli uspokojení dalších potřeb, které práce přináší, například kvůli uspokojení, že dělají něco užitečného, kvůli pocitu úspěchu, prestiže, uznání, kvůli pocitu moci a zařazení do společnosti“ (Armstrong, 2007, str. 185)

V dnešní době je velmi ustálen názor, že jedinou motivací pro výkon určitého povolání je mzda, která je vyjádřena penězi. Peníze, plat, je jistě jeden z nejvýraznějších motivů pro pracovní výkon. Různé typy lidí ovšem dávají přednost i jiným motivům, které uspokojují jejich potřeby.

Dle Bělohávka (2003, str. 42) lze nejvýznamnější motivy charakterizovat takto:

- Peníze – významný motiv pro většinu lidí. Někteří jedinci, u kterých je obzvlášť silný tento motiv, jsou pro peníze ochotni udělat téměř cokoliv. Pro motivaci je důležité tyto prostředky mít a moci s nimi disponovat v rámci motivace.
- Osobní postavení – potřeba vést lidi, rozhodovat, řídit chod věcí i určitá pýcha na dosažené postavení. Tento motiv by se měl projevit v určité míře u každého vedoucího pracovníka. Nebezpečí hrozí v případě zneužití postavení k intrikám a případnému bossingu.
- Pracovní výsledky, výkon – lidé, kteří mají rádi svoji práci a snaží se v ní vyniknout, jsou motorem každé organizace. Jsou soutěživí, rádi se srovnávají s ostatními a dělá jim dobře, když jsou lepší. Pokud se jim nedaří, dělají vše pro to, aby ostatní překonali.
- Přátelství – pro tyto lidi je důležitá atmosféra na pracovišti. Mají rádi společnost lidí, komunikují s nimi a navazují přátelství. Bezkonfliktní, přátelský vztah je pro ně více než výsledky nebo peníze. Při hrozbě konfliktu raději ustoupí.
- Jistota – lidé netoužící po mimořádných příjmech ani postavení. Spokojí se s tím, co mají jisté. Neradi riskují a důrazně dodržují předpisy.
- Odbornost – motivem je pracovní rozvoj. Snaží se vyniknout ve své profesi, oblasti. Tito lidé si nedokáží představit, že by mohli vykonávat něco jiného. Většinou úzce zaměřeni odborníci v oboru.
- Samostatnost – lidé, kteří si chtějí rozhodovat sami. Nesnesou nadřazeného. Typickým rysem je snaha po volnosti v rozhodování a řízení svého času.
- Tvořivost, kreativita – potřeba vytvářet něco nového. Činnost, při které může jedinec něco vymýšlet a vytvářet. Práce není stereotypní.

„To co povzbuzuje lidi k většímu úsilí, má mnohem více co do činění s osobním pocitem spokojenosti, s atmosférou mezilidských vztahů a s druhem práce. Dobrá atmosféra, zajímavá práce a reálné vyhlídky na osobní růst přitahují a motivují kvalifikované zaměstnance.“ Hagemannová (1992, str. 45)

Rovněž Koubek (1995, str. 237) uvádí, že motivačními faktory pro výkon jsou korektní vztahy mezi vedením a zaměstnanci, korektní vztahy mezi pracovníky, spravedlivé hodnocení, podnikový systém péče o zaměstnance, pocit užitečnosti a úspěšnosti, uznání okolí a celková spokojenost s vykonanou prací.

Toto je jen příklad některých motivů k pracovní činnosti. Rozmanitost lidské společnosti a jednotlivých osobností vytváří i mnoho dalších motivů, které vedou vynaložení pracovního úsilí a ovlivňují i případný výběr zaměstnání. Pro zaměstnavatele je pak důležité jednotlivé motivy pracovníků rozeznat a snažit se těchto motivů využít pro pracovní výkon a chod firmy.

6.3 Motivy výběru povolání

Výběr povolání patří mezi nejnáročnější a zároveň nejdůležitější rozhodnutí v životě člověka. Toto rozhodnutí je důležité nejen proto, že ovlivní celou jeho budoucnost, ale potřebné i pro další rozvoj osobnosti člověka. Zdravý vývoj osobnosti úzce souvisí s jeho individuální spokojeností a úspěchy.

První opravdu závažné rozhodnutí, které má vliv na další profesní růst jedince, se odehrává na konci základní školy. Toto období je charakteristické dospíváním, slabou úrovní sebepoznání a nízkou možností seberealizace. Aby se žáci mohli opravdu dobře rozhodnout a být si jisti svým záměrem o dalším profesním působení, je nutné, aby získali co nejvíce informací o sobě samých, o profesních požadavcích a podmínkách, v neposlední řadě o pracovních, vzdělávacích možnostech. V dnešní době internetu, sociálních sítí a mediálních prostředků není asi až takový problém základní informace dohledat. Důležitou fází je pak umět s těmito informacemi pracovat, vyhodnotit je a spojit s vlastními dovednostmi, schopnostmi a zájmy.

Představy o povolání procházejí určitým vývojem. Již od dětství má každý svou, nejdříve spíše na úrovni fantazie, představu o tom, čím by chtěl být. Tuto otázku jistě dostal každý z nás. Naše představy o povolání ovlivňuje mnoho faktorů, které jsou vzájemně propojeny. Motivaci pro volbu povolání pak ovlivňují jednak vnitřní činitelé, kam patří například osobní zájmy, ambice, rodinná tradice, sebeprosazování, subjektivní hodnocení prestiže profese. K vnějším motivačním činitelům pak patří vliv rodiny, přátel a známých, komunikačních prostředků, škol a její poradenské činnosti. Především vnější motivační činitelé mohou poslední rozhodovací fázi výrazně ovlivnit.

Vliv rodiny

Rodina má na rozhodování a další profesní směřování nejvýznamnější vliv. Na jedince působí od narození až do dospělosti. Vliv na jedince má samotné rodinné prostředí, komunikace v rodině, hodnoty, které rodina vyznává i úroveň sociální a společenské. Rodiče představují pro děti každodenní vzory, a i když to mnohdy nepřiznají, názory rodičů jsou pro ně velmi důležité. Určitý vliv má na budoucí profesní zařazení dětí i vzdělání a profese samotných rodičů.

Hlad'o (2014) uvádí, že pokud by bylo rozhodování ponecháno pouze na žácích bez korekce rodičů, pravděpodobně by konečné rozhodnutí žáka nebylo zcela racionální a z dlouhodobého hlediska by mohlo vést ke školní neúspěšnosti na zvolené střední škole či nespokojenosti se zvolenou vzdělávací nebo profesní dráhou.

„Žáci jsou při volbě povolání prokazatelně ovlivněni svými rodiči více než kamarády, sourozenci či jinými příbuznými, kamarády ze sociálních sítí, učiteli, výchovnými poradci a dalšími poradenskými pracovníky. Lze tedy říci, že své rodiče žáci vesměs vnímají jako skutečně důležité osoby, které je při volbě povolání nejvíce ovlivňují.“ (Hlad'o, 2014, str. 10)

Vliv školy

Z hlediska důležitosti a vlivu na rozhodování patří, dle mého názoru hned za vliv, který má rodina. Velkou roli v tomto případě hraje učitel. Pokud je učitel kvalitní, dokáže žáky zaujmout, odrazí se to nejen v prospěchu, ale zejména i v kladném vztahu k danému předmětu. Zájem o daný předmět dokáže motivovat i k další snaze o dané problematice a následně i ovlivnit výběr povolání.

Neméně důležitou oblastí, která poskytuje žákům pomoc při výběru povolání je kariérové poradenství, které součástí poradenských služeb na každé škole. Poskytování poradenských služeb na jednotlivých školách je upraveno vyhláškou č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských zařízeních. V příloze číslo 3 uvedené vyhlášky jsou pak specifikovány úkoly a služby týkající se kariérního poradenství. Kariérové poradenství jsou služby, které jsou poskytovány v potřebném rozsahu pro volbu vhodné vzdělávací cesty a pozdějšímu profesnímu uplatnění. Poradenské služby poskytuje zpravidla výchovný poradce školy v úzké součinnosti s dalšími učiteli, kteří se podílejí na vzdělávacím procesu. Zejména třídní učitel, učitelé praktických nebo výchovných předmětů. Velmi důležitá je opět spolupráce s rodinou. (Hlad'o, 2014, str. 16 - 20)

Vliv přátel a vrstevníků

V období dospívání je pro každého jedince důležité začlenění se do určité sociální skupiny svých vrstevníků. Mnohdy touha někam patřit, případně se někomu vyrovnat, utlumuje racionální chování a uvažování. Vrstevnická skupina se svými názory, problémy a chováním výrazně ovlivňuje i postoje a názory daného člověka. Na druhou stranu začlenění do skupiny vrstevníků podněcuje komunikaci, schopnost navazovat vztahy a odbourává i případný ostych při prezentaci vlastních myšlenek a názorů. Vliv kamarádů, popř. party, je v době dospívání velmi výrazný a důležitou roli v samotném rozhodování o další profesní budoucnosti pak hraje, jak jsem již uvedl, rodina.

Vliv zájmů

Dalším důležitým faktorem při volbě dalšího vzdělávání či povolání je zájmová vyhraněnost. V době kolem 15 – 16 let věku, kdy se žáci rozhodují o svém dalším rozvoji, nemůžeme zpravidla hovořit o tom, že je zájmově vyhraněné a má jasnou a odpovídající představu o svém budoucím povolání. Samozřejmě žáci, kteří se již v tomto věku plně věnují své zálibě, mohou mít rozhodování o trochu jednodušší, neboť zřejmě není nic lepšího, než když se koníček stane prací. V tomto případě je opět vhodné především s rodiči zvážit, zda záliba je vhodná i pro další profesionální růst. S ohledem na pracovní motivaci je důležité, zda vybrané povolání dle záliby je schopné naplňovat a uspokojovat potřeby a cíle jedince. V opačném případě je zřejmě lepší ponechat zálibu spíše jako volnočasovou aktivitu, která slouží k relaxaci a odreagování se od pracovních povinností.

Vliv komunikačních prostředků a médií

Zejména nové formy komunikačních prostředků, jako je internet a sociální sítě, se již staly běžnou součástí našeho života. Ve velké míře přinášejí množství informací, názorů a přehledů z celého spektra lidské společnosti. Toto množství informací je při rozhodování a motivaci pro další profesní rozvoj velmi důležité. Pokud se jedinec dokáže v těchto informacích orientovat a má možnost si přes internet vyzkoušet mnohé dotazníky či testy zaměřené na hledání toho správného zaměstnání, může to pro jeho rozhodnutí a motivaci být významný podnět. Rizikem samozřejmě zůstává kvalita, přesnost, ověřitelnost a pravdivost informací, a to především díky obrovské anonymitě zdrojů, které sociální sítě poskytují. Nejsou zde zveřejňovány standardizované psychologické dotazníky, s kterými může pracovat pouze psycholog, ale pouze testy orientační.

Renomované a prověřené servery však jsou pro získání kvalitních informací pro výběr povolání určitě dobrou volbou a jejich znalost by měla být samozřejmostí pro každého pedagogického pracovníka či výchovného poradce. Mezi takovéto servery můžeme zařadit např. portál ministerstva práce a sociálních věcí – www.mpsv.cz, ministerstva školství a tělovýchovy- www.msmt.cz, www.infoabsolvent.cz, www.istp.cz, www.gwo.cz, www.ceskaskola.cz.

7 Motivační faktory Police České republiky

Základní motivační faktory vycházejí ze zákona č. 361/2003 sb., O služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Zákon upravuje právní poměry příslušníků bezpečnostního sboru, jejich odměňování, obsazování služebních míst, organizaci věcí týkající se služby a jednotlivá řízení ve věcech služebního poměru.

7.1 Mzdové nároky a odměňování

Mzda je stanovena jednotlivými složkami služebního příjmu, na který má policista nárok za výkon služby na stanoveném služebním místě. Služební příjem tvoří tyto složky: základní tarif, příplatek za vedení, příplatek za službu v zahraničí, zvláštní příplatek, osobní příplatek a odměna.

Základní tarif

Základní složka služebního příjmu, která je stanovena v závislosti na složitosti, odpovědnosti a náročnosti vykonávané služby. Jsou zde promítnuty i odborné zkušenosti. Základní stupnici tvoří jedenáct tarifních tříd a v každé z nich je dvanáct tarifních stupňů. Tarifní stupně jsou rozlišeny právě dle získaných odborných zkušeností. Odborné zkušenosti jsou pak vyjádřeny délkou praxe, do které se započítává délka služby dle zákona o služebním poměru, ale třeba i vojenská služby či mateřská dovolená.

Policistům, kteří vykonávají službu v nepřetržitém režimu služby, je pak základní tarif navýšen o 10 %. Po dovršení 3 let praxe se automaticky zvýší tarifní stupeň o jeden bod nahoru.

Základní stupnici tarifů a stupňů stanovuje svým nařízením vláda České republiky. Tabulka aktuálních základních tarifů a stupňů pro rok 2017 je součástí přílohy číslo 5.

Zvláštní příplatek

Je poskytován v rozmezí 3000 Kč až 6 000 Kč, a to policistům, kteří vykonávají službu spojenou s ochranou zájmů České republiky a vnitřního pořádku, při které může dojít k ohrožení života či zdraví. Rovněž v případech s hrozcími závažnými riziky či mimořádnou psychickou zátěží. Výše tohoto příspěvku je stanovena s ohledem na rizika při plnění úkolů policie a stanoví jej ředitel bezpečnostního sboru svým nařízením.

Příplatek za vedení

Nárok na tento příplatek má pouze vedoucí pracovník. Příplatek oceňuje řídicí činnost tohoto pracovníka a odvíjí se od úrovně organizační jednotky, kterou vedoucí pracovník řídí.

Osobní příplatek

Nenároková složka služebního příjmu. Slouží k odměnění dlouhodobě dosahovaných výborných výsledků ve službě. Jeden z důležitých motivačních prvků vedoucího pracovníka. Rozhodnutí o přiznání či odejmutí osobního příplatku nebo jeho části musí být řádně písemně odůvodněno. Osobní příplatek může dosahovat až 60 % základního tarifů.

Odměna

Nenároková složka služebního příjmu. Je poskytována na návrh vedoucího pracovníka po schválení služebního funkcionáře s personální pravomocí. Návrh musí být řádně odůvodněn. Odměna slouží k ocenění jednorázového splnění mimořádného úkolu, splnění naléhavých služebních úkolů a při dovršení 50 let věku.

Odměna za služební pohotovost

Odměna za služební pohotovost je odvislá od situace, zda je pohotovost držena na pracovišti či mimo pracoviště. V případě pohotovosti na pracovišti náleží policistovi odměna ve výši 35 %, jde-li o den pracovního klidu odměna ve výši 70 % základního tarifu, osobního a zvláštního příplatku za 1 hodinu služby. V případě pohotovosti mimo pracoviště činí odměna 10 %, respektive 15 % v den pracovního klidu.

Náhradní volno a odměna za práci přesčas

Služební příjem za práci přesčas je ve složkách řídicích se podle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru často diskutované téma. Podle tohoto zákona má příslušník nárok na náhradní volno až po odpracování 150 hodin přesčasových hodin v daném roce. Tyto tzv. „zelené hodiny“ v případě odůvodněné potřeby výkonu služby odpracuje příslušník bez nároku na mzdu či náhradní volno. V současné době je připravena novela zákona, která by toto ustanovení zrušila.

Příplatek za službu v zahraničí

Je poskytován příslušníkovi, který se účastní výkonu služby v rámci jednotky mnohonárodních sil nebo mezinárodního bezpečnostního sboru. Rozpětí tohoto příplatku je stanoveno od 700 do 4 000 USD. Jeho výše je stanovena ředitelem bezpečnostního sboru s ohledem na konkrétní plnění úkolů v rámci mezinárodní spolupráce.

7.2 Finanční náležitosti po ukončení služebního poměru

Odchodné

Nárok na odchodné má pouze příslušník, který vykonával službu alespoň 6 let a nebyl ze služebního poměru propuštěn z důvodu odsouzení za spáchání

trestného činu, ohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru nebo je proti němu vedeno trestní řízení a následně pravomocně odsouzen.

Úmrtí

Je poskytováno pozůstalým, pokud došlo k úmrtí policisty při plnění služebních úkolů.

Výsluhový příspěvek

Jedná se o opakující se měsíční rentu, která plní formu odměny za dlouhodobou službu státu. Nárok na výsluhový příspěvek má policista, který odsloužil minimálně 15 let služby v rámci bezpečnostního sboru. Po 15 letech činí výsluhový příspěvek 20 % měsíčního služebního příjmu. Za každý další rok služby se navyšuje o 3 % do 20 let služby, následně o 2 % do 25 let služby a od 26 let služby o 1 % ročně. Nejvýše může činit 50 % měsíčního příjmu.

Jeho poskytnutí je podmíněno, stejně jako odchodné, tzn. ukončení služebního poměru, nemůže být spojeno s trestním stíháním policisty a následným odsouzením pro trestný čin.

7.3 Zaměstnanecké výhody

Dovolená

Policista má nárok na 42 kalendářních dnů řádné dovolené (6 týdnů).

Dohoda o rozšíření nebo zvýšení vzdělání

Policie nemusí tuto dohodu se studujícím policistou sjednat. Předmětem dohody je závazek policie umožnit policistovi rozšíření vzdělání nebo zvýšení vzdělání a tomu odpovídající závazek policisty setrvat po skončení studia ve služebním poměru po dobu určenou podle druhu studia.

Studijní pobyt

Policistu lze vyslat na studijní pobyt k získání vědomostí, zkušeností, dovedností a návyků i do jiného místa, než je místo jeho služebního působiště.

Náhrada mzdy v období pracovní neschopnosti

Policista má nárok na náhradu mzdy v plné výši (100 %) až do 30 dnů od počátku pracovní neschopnosti. Při pracovním úrazu má nárok na plnou náhradu po celou dobu pracovní neschopnosti až po její ukončení.

Preventivní rehabilitace

Poskytuje se po dobu 14 kalendářních dní ve formě organizované rehabilitace, případně také formou lázeňského léčení.

Preventivní rehabilitace se poskytuje policistovi:

- jestliže jeho služební poměr trval alespoň 15 let,
- jestliže jeho služební poměr trval alespoň 5 let a je starší 40 let.

Dalšími zaměstnaneckými výhodami (benefity) jsou:

- Každý policista má nárok na bezplatné vystrojení a vyzbrojení a na náhradu výdajů spojených s výkonem služby.
- Pro potřeby policistů je zřízena síť rezortních zdravotnických zařízení, která poskytují kvalifikovanou zdravotní péči. Lázeňské služby včetně rekondičních pobytů poskytují lázeňské léčebné ústavy zřízené Ministerstvem vnitra.
- Ve svém volném čase mohou policisté využívat také celou řadu rezortních sportovních zařízení, případně se stát členy sportovních klubů policie rozmístěných po území celé republiky.
- V Praze je poskytováno ubytování policistům zařazeným v přímém výkonu služby, kteří mají trvalé bydliště mimo Prahu.
- Prostřednictvím fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP) jsou nabízeny policistům bezúročné půjčky až do výše 100 000 Kč, příspěvky na rodinnou dovolenou, dětské tábory, stravování v zařízeních MV ČR popř. nákup stravenek.

8 Výzkumná část

V teoretické části práce jsem se pokusil vydefinovat základní odpovědi na otázky týkající se úkolů a organizace policie, formálních požadavků k přijetí do služebního poměru a samotných motivačních faktorů, které mohou ovlivnit rozhodování uchazečů o práci u Policie České republiky. Krátce jsem charakterizoval pojem motivace a pohled na motivaci z hlediska různých teorií jejího chápání. Rovněž jsem se věnoval podnětům ovlivňující výběr povolání.

V rámci výzkumné části se zaměřím na motivy, představy a další faktory, které ovlivňují „mladé“ policisty ucházet se o přijetí služebního poměru k Policii České republiky.

8.1 Cíl práce a vymezení výzkumných okruhů

Cílem práce je identifikovat potřeby, cíle, které motivují policisty k výběru tohoto povolání, získat zpětnou vazbu o náročnosti přijímacího procesu a vyhodnotit jejich představy o dalším působení u Policie České republiky.

Ke splnění cíle práce byly stanoveny čtyři základní okruhy s výzkumnými otázkami:

1. Proč jste se ucházel o práci u policie?
2. Vaše představy o práci policie?
3. Jaký je Váš názor na formální požadavky přijímacího řízení?
4. Jaké jsou Vaše představy o dalším uplatnění u policie?

Tyto základní okruhy byly v následných rozhovorech s jednotlivými policisty dále rozvíjeny o oblasti, které jsou pro dané okruhy důležité a pro samotné policisty významné.

8.2 Výzkumný soubor práce a vymezení výzkumných okruhů

Cílovou skupinu tvořili policisté, kteří již splnili všechny požadavky pro přijetí do služebního poměru a jako policisté byli přijati k plnění úkolů u služby pořádkové policie na obvodním oddělení. Skupinu tvořilo 7 policistů ve věku od 21 do 27 let, 3 ženy a 4 muži. Všichni byli před nástupem na základní odbornou přípravu a jejich praxe na obvodním oddělení byla do 30 dnů.

Policisté byli seznámeni s účelem prováděných rozhovorů a byli srozuměni s tím, že získané informace budou prezentovány anonymně. Z důvodů zachování anonymity jsou u interpretací rozhovorů uváděny pouze informace o věku a pohlaví policistů. Ze stejného důvodu není nikde uváděn útvar policie, na kterém výzkum probíhal.

Před započítáním rozhovorů byl dán od jednotlivých policistů souhlas s nahráváním rozhovoru a prezentací získaných údajů ve výzkumu.

8.3 Kvalitativní výzkum a výzkumná metoda

Vzhledem ke zkoumané problematice a malému počtu respondentů, s kterými během výzkumné části pracuji, jsem zvolil kvalitativní výzkum formou rozhovoru. Kvalitativní výzkum má své přednosti i nevýhody. Dle Hendla (2008, str. 47 – 50) je některými metodology chápán jako pouhý doplněk tradičních kvantitativních výzkumných strategií, jinými zase jako protipól ve vztahu k jednotné, na přírodovědných základech postavené vědě. Kritiky je mu zejména vytýkána výrazná subjektivita, malá pružnost, vzhledem k malému počtu jedinců obtíž se zobecněním, neprůhlednost, malá transparentnost.

Obhájci tohoto typu výzkumu vidí naopak hlavní výhody v získání hloubkového popisu případu, v možnosti sledování dalšího vývoje, zohlednění lokálních podmínek a sociálního kontextu (Hendl, 2008, str. 51).

Strauss a Corbinová (1999, str. 10 – 11) charakterizují kvalitativní výzkum jako výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických metod a je výzkumem týkajícím se života lidí, příběhů, chování, ale také chodu organizací nebo vzájemných vztahů. Kvalitativní metody mohou přispět k odhalení a porozumění tomu, co je podstatou jevu, o kterém zatím nic nevíme nebo naopak k získání nových názorů na jevy, o kterých již něco víme. Kvalitativní metody se snaží odhalit podstatu něčích zkušeností s určitým jevem a vliv na další jednání.

„V kvalitativních výzkumech se používají především dotazovací techniky, ve kterých se odhalují významy a smysl, které lidé sledují, motivace a řady vzájemných podmínek a rozkrývají se jevy neznámé a nepopsané.. Kvalitativní výzkumy se orientují na jedince jejich zaměření.“ (Bedrnová, Nový, 2007, str. 744)

Bedrnová, Nový (2007, str. 724) dále uvádějí, že cílem kvalitativního výzkumu není změření jednotlivých parametrů stanovených ukazatelů, ale vytvoření popisu a logické konstrukce celku. Zatímco kvantitativní výzkum se zabývá stabilizovanými jevy a jejich vzájemnými odhadnutelnými poměry, kvalitativní výzkum zachycuje jevy v dynamické formě.

Tabulka č. 1 – Přednosti a nevýhody kvalitativního výzkumu

Přednosti kvalitativního výzkumu	Nevýhody kvalitativního výzkumu
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Získává podrobný popis a vhléd při zkoumání jedince, skupiny, fenoménu. ➤ Zkoumá jev v přirozeném prostředí. ➤ Umožňuje studovat procesy. ➤ Umožňuje navrhnout teorie. ➤ Reaguje na místní podmínky. ➤ Hledá lokální příčinné souvislosti. ➤ Pomáhá při počáteční exploraci fenoménů. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Získaná znalost nemusí být zobecnitelná na populaci či prostředí. ➤ Obtížné provádět kvantitativní predikce. ➤ Obtížněji se testují hypotézy a teorie. ➤ Časově náročnější analýza a sběr dat. ➤ Výsledky jsou snadněji ovlivněny výzkumníkem a jeho preferencemi.

Zdroj: Hendl, 2008, str. 50

Strauss a Corbinová (1999, str. 12) uvádějí tři hlavní složky kvalitativního výzkumu:

1. Údaje – informace, data, sloužící k vyhodnocení. Nejobvyklejšími zdroji údajů jsou rozhovory a pozorování.
2. Analytické, interpretační postupy – s jejich pomocí docházíme k závěrům či teoriím. Jsou to postupy obsahující konceptualizace údajů. Proces nazýváme „kódování“ a liší se podle typu a cíle badatele.
3. Písemné a ústní zprávy – závěrečné vyhodnocení výzkumu.

Dle mého názoru lze uvedené charakteristiky kvalitativního výzkumu shrnout do tvrzení, že kvalitativní výzkum je nestatistické zpracování údajů získaných v přirozeném prostředí, které nám umožňuje podrobnější pohled a pochopení podstaty dalšího vývoje.

K získávání údajů pak používáme širokou škálu metod a praktik. V našem případě použijeme metodu rozhovoru a k jeho analýze, vyhodnocení, použijeme kódování a zakotvenou teorii.

Rozhovor

Rozhovor je řazen mezi jednu z významných metod kvalitativního dotazování. Formy rozhovorů můžou být různé. Já jsem pro potřeby svého sběru dat zvolil polostrukturovaný rozhovor. Dle Hendla (2008, str. 164) se tato forma rozhovoru vyznačuje definovaným účelem, určitou osnovou a pružností při získávání informací. Hendl (2008, str. 174) dále uvádí, že se jedná o rozhovor se seznamem otázek nebo témat, jež je nutné v rámci rozhovoru probrat. Tato struktura rozhovoru má zajistit, aby se v průběhu rozhovoru probrala témata zajímavá pro tazatele a pomáhá udržet zaměření hovoru v souladu se stanovenými cíli.

Bedrnová, Nový (2007, str. 744) charakterizují tuto formu rozhovoru, jako rozhovor vedený podle stanovené osnovy s definovaným cílem, ale vlastní průběh rozhovoru je závislý na vztahu mezi respondentem a tazatelem. K samotnému průběhu uvádí doslova „...v průběhu rozhovoru se do hloubky probírají témata, která jsou pro respondenta zajímavá a je schopen a ochoten o nich vypovídat. Ze

strany tazatele je respondent podněcován k dalším výpovědím otázkami, které vyplynou z kontextu“ (Bedrnová, Nový, 2007, 744).

Při sestavování struktury rozhovoru jsem vycházel z cíle práce a průběh rozhovoru byl přizpůsobován aktuální situaci dle odpovědí respondenta.

Zakotvená teorie

Teorie vyvinutá sociology B. Glaserem a A. Straussem.

Jedná se o teorii induktivně odvozenou ze zkoumání jevu. To znamená, že je vytvořena systematickým sběrem dat a jejich analýzou. Začínáme zkoumanou oblastí a necháváme vynořit to, co je v této oblasti významné. Podmínky, za kterých teorie platí, by měly být jasně vysloveny. Metoda tedy používá systematický soubor postupů ke tvorbě teorie o nějakém jevu. Cílem by tedy mělo být vytvoření takové teorie, která odpovídá zkoumané oblasti a vysvětluje ji (Strauss, Corbinová, 1999, str. 14 – 15).

Hendl (2008, str. 243 – 244)) uvádí, že se jedná o hledání teorie, která se na základě získaných údajů týká jistým způsobem vymezené populace, prostředí a doby. Nejdůležitějšími kroky v rámci zakotvené teorie je kódování a psaní poznámek.

Kódování

Základní typy kódování v zakotvené teorii jsou otevřené kódování, axiální kódování a selektivní kódování. Samotným kódováním rozumíme rozkrytí údajů směrem k jejich interpretaci, konceptualizaci a nové integraci. Analýzu údajů začínáme otevřeným kódováním a ke konci analýzy provádíme selektivní kódování. (Hendl, 2008, str. 246).

Obdobě charakterizuje postupy kódování i Strauss a Corbinová (1999, str. 39), kteří uvádějí, že kódování představuje operaci, pomocí níž jsou data rozebrána, konceptualizována a následně opět složena novým způsobem. O kódování hovoří jako ústředním procesem tvorby celé teorie ze získaných údajů.

„Základní typy kódování jsou otevřené, axiální a selektivní kódování. Tyto typy nenásledují nutně za sebou jako nějaké stupně. Při kódování v praxi můžete rychle a nevědomky přecházet od jednoho typu k jinému a zpět, zvláště mezi otevřeným a axiálním kódováním“ (Strauss, Corbinová, 1999, str. 40).

Otevřené kódování

Je prováděno při první analýze získaných dat. V textu hledáme určitá témata, kterým přiřazujeme označení. Témata mají vztah k výzkumnému cíli. Text lze kódovat jako celek nebo po jednotlivých částech jako jsou odstavce či samotná slova. Cílem kódování je tematické rozkrytí získaného textu (Hendl, 2008, str. 247).

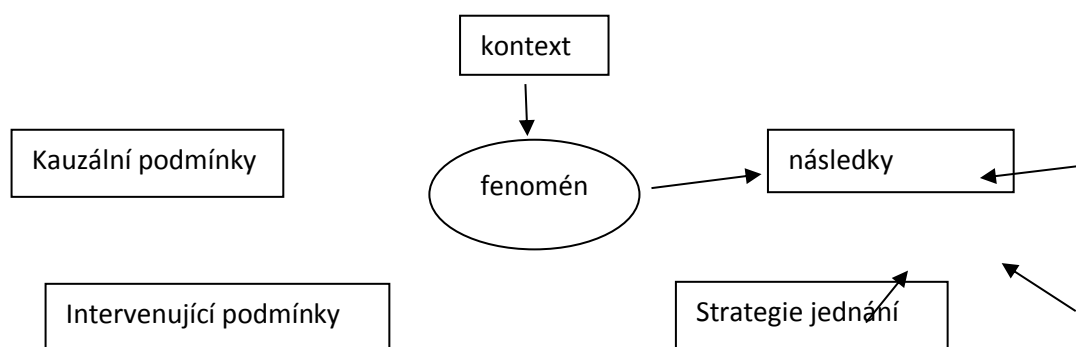
„Otevřené kódování je část analýzy, která se zabývá označováním a kategorizací pojmů pomocí studia údajů“ (Strauss, Corbinová, 1999, str. 42). Dále uvádějí, že v průběhu kódování dochází k rozebrání údajů na samotné části a porovnáním jsou zjištěny podobnosti a rozdíly mezi jednotlivými daty.

Axiální kódování

Axiálním kódováním rozumíme soubor postupů, pomocí kterých jsou údaje vzniklé po otevřeném kódování znovu uspořádány novým způsobem. Jsou vytvářena spojení mezi jednotlivými kategoriemi. Axiální kódování se zaměřuje na bližší určení jevu pomocí tzv. paradigmatu, který je tvořen příčinnými podmínkami, kontextem, strategií jednání a interakcí a následky. Příčinnými podmínkami rozumíme události vedoucí ke vzniku jevu, kontextem soubor vlastností jevu, strategií jednání a interakcí strategie vyvinuté k vykonávání nebo reagování na jev za určitých podmínek, následky pak jsou výsledky jednání a interakce (Strauss, Corbinová, 1999, str. 70 – 78)

V průběhu axiálního kódování tvoříme „osy“, které propojují jednotlivé kategorie na základě hledání příčin a důsledků, podmínek interakce a strategie procesů. Pro formulaci vztahů mezi jednotlivými kategoriemi prezentuje Hendl (2008, str. 249) základní schéma obecného paradigmatu následovně.

Schéma č. 4 – Základ axiálního kódování



Zdroj: Hendl, 2008, str. 250

Selektivní kódování

V průběhu selektivního kódování se snažíme definovat hlavní témata a kategorie, které budou základním bodem vznikající teorie. Dochází k integraci ostatních témat a kategorií do tohoto bodu (Hendl, 2008, str. 251).

„Selektivní kódování je proces, kdy je vybrána jedna centrální kategorie, která je pak systematicky uváděna do vztahu k ostatním kategoriím. Centrální kategorie je ústřední jev, kolem kterého se integrují všechny ostatní kategorie“ (Strauss, Corbinová, 1999, str. 86).

Všechny typy kódování se během výzkumu prolínají a navzájem doplňují, nemusí být proto v dalším textu zcela striktně rozděleny a definovány.

8.4 Interpretace rozhovorů

Na otázky v rámci tří stanovených okruhů odpovídalo celkem 7 policistů (4 muži a tři ženy), kteří byli přijati do služebního poměru a byli čekatelé na roční základní odbornou přípravu v policejních školách. Tři z těchto policistů strávili před nástupem již asi měsíc na obvodním oddělení.

8.4.1 Respondenti

Policista č. 1

Muž, 23 let, vystudoval střední průmyslovou školu stavební, PČR druhé zaměstnání.

Policista, který již od dětství chtěl působit u Armády České republiky. Ze zdravotních důvodů nebyl k armádě přijat a policii volil jako nejlepší alternativu. Smysl práce všech složek integrovaného záchranného systému vidí v pomáhání lidem. Pro ilustraci část odpovědi na otázku: „Proč jste se ucházel o práci u policie?“ Odpověď: *„Ve složkách IZS vidím, vidím v tom smysl pomáhat lidem. Nějak je ochraňovat, není to jenom o policii a armádě.“*

Podmínky k přijetí do služebního poměru, výši mzdy a další možnosti uplatnění si zjišťoval pouze orientačně, konkrétnější věci řešil až přímo u náboru. Před rozhovorem působil asi tři týdny na obvodním oddělení. Z náplně práce jej překvapilo zejména množství administrativy a doručování zásilek ze strany policie.

Formální požadavky k přijetí do služebního poměru byly dle jeho názoru adekvátní a není problém se na ně připravit.

Do budoucna by rád zůstal u práce v terénu zejména na obvodním oddělení: *„Mě kriminálka moc neláká, já jsem nikdy nebyl moc na papírování. Já bych to chtěl směřovat spíš do toho terénu než do kanceláře.“*

Policista č. 2

Muž, 22 let, vystudoval střední průmyslovou školu elektrotechnickou, PČR druhé zaměstnání.

Být policistou byl jeho sen už od dětství. Hlavní motivací je pro něho možnost pomáhat lidem. K motivaci uvedl: „*Ta práce mi přijde zajímavá, rád pomáhám lidem. To byla hlavně moje motivace. Pomoc těm, co je potřeba.*“ Informace o práci čerpal od svých kamarádů, kteří pracují ve složkách IZS. Za tři týdny, které zatím strávil na obvodním oddělení, ho překvapilo zejména množství papírování, i když s ohledem na nutnost řádného dokumentování událostí je to pro něho pochopitelné.

Požadavky přijímacího řízení vnímá jako férové a dle jeho názoru je v pořádku, že dochází k prověřování psychického, zdravotního a fyzického stavu. Opakovat musel fyzické testy, na které se i více připravoval.

Před nástupem k policii pracoval v automobilovém průmyslu ve firmě Škoda Auto. Platové podmínky nehrály při rozhodování o nástupu k policii žádnou roli. Informace týkající se požadavků přijímacího řízení a dalšího uplatnění čerpal zejména z internetu.

O dalším uplatnění u policie nemá konkrétní představy. Chtěl by zůstat u práce venku v terénu. Lákavá by pro něho byla práce kriminalistického technika zajišťujícího stopy nebo práce u pořádkové jednotky.

Policista č. 3

Žena, 25 let, vystudovala gymnázium, nedokončila studia na pedagogické fakultě, před nástupem k PČR učila na základní škole.

Práci u policie chápe jako určitou jistotu zaměstnání a garanci platu ze strany státu. Související platové podmínky si zjišťovala ještě před samotným přijímacím řízením u personalisty.

Představy o práci policie měla spíše jen z toho, co viděla na ulici. Doposud ji překvapilo zejména množství papírování, které je s prací policisty spojeno a které není veřejností vidět. K představám o práci policisty mimo jiné uvedla: „*...je toho mnohem víc, než to jakoby pro lidi v civilu vypadá, že tý práce je opravdu víc. Když zkontrolujete vozidlo, takže nikdo za tím už nevidí to papírování a tu práci navíc.*“

Formální požadavky k přijetí do služebního poměru bere rovněž jako motivaci, protože je třeba se na ně připravit. Zejména na fyzické testy, kde mají ženy stejná kritéria jako muži.

U policie by chtěla pracovat u dopravní služby, dodělat si vzdělání a případně postoupit na oddělení šetřící dopravní nehody.

Policista č. 4

Muž, 22 let, vystudoval vojenskou vyšší odbornou školu, PČR první zaměstnání.

O práci u policie se ucházel, protože je to pro něho jistá a zajímavá práce s lidmi. Vzhledem ke škole, kterou studoval, má dle jeho názoru, pro práci policisty i předpoklady. Není mu lhostejné nedodržování zákonů, pravidel, a proto ho bude práce bavit. To, že člověka práce baví, bere i jako předpoklad k tomu, aby byla práce dělána se zaujetím.

Představy o práci jsou pro něho kontrola zákonů a veřejného pořádku. Je to práce s lidmi a v kolektivu, kdy je nutná spolupráce při zákrocích.

Testy, které absolvoval v rámci přijímacího řízení, jsou průměrné a bez problému je absolvoval.

Žádný konkrétní kariérní cíl u policie nemá. Zastává názor, že třeba získat zkušenosti z praxe a práci nejdříve důkladně poznat: „*Nejdříve chci podrobně poznat práci na jednotlivých odděleních. Na obvodním oddělení chci získat co nejvíce zkušeností z praxe.*“

Policista č. 5

Muž, 27 let, vystudoval vysokou školu Karla Engliše školu – obor bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě, PČR první zaměstnání.

K práci policisty má obdiv a je to pro něho práce se smyslem pro spravedlnost. Vnímá ji i jako určitou jistotu s ohledem na práci vykonávanou pro stát. V souvislosti se zájmem o práci u policie vystudoval i bezpečnostní obor na

vysoké škole. Činnosti, kterými se policie zabývá, zná zejména teoreticky právě ze studií na vysoké škole.

Požadavky přijímacího řízení jsou dle jeho názoru přiměřené vzhledem k typu zaměstnání. K tomuto dodává: „*Nic bych na obtížnosti neměnil.*“

Očekávání spojená s prací u policie jsou u něho následující: „*Pestrost práce, možnost kariérního postupu a práce v kolektivu.*“ Po nasbírání nezbytných zkušeností na obvodním oddělení by rád pracoval na kriminálce, na obecné kriminalitě.

Policista č. 6

Žena, 25 let, vystudovala vysokou školu – obor speciální pedagogika, PČR první zaměstnání.

Práce policisty je pro ni vysněný celoživotní cíl. V rámci studia vysoké školy absolvovala i praxi na krajském ředitelství policie s cílem získat o této práci co největší povědomost. K motivům ucházet se o práci u policie konkrétně sdělila: „*K PČR jsem chtěla už jako malá holka. Nějak je to pro mě celoživotní cíl a vždy jsem k tomu směřovala.*“ Jednotlivé přijímací testy dle názoru odpovídají potřebám policie.

Představu o dalším působení nemá úplně konkrétní. Chce však nasbírat zkušenosti, pracovat s lidmi, zvýšit si vzdělání a svým působením v rámci policie mít možnost ovlivňovat společnost. V této souvislosti přímo uvádí: „*Práce s lidmi, životní zkušenosti, možnost pomoci změnit nebo alespoň udržet svět a lidi v udržitelných hranicích. Jít dál studovat a nebyť jen pěšák, ale mít moc něco změnit...*“ Důvodem proč by se to mělo všechno povést je: „*Co si umanu, to taky dostanu. Chtěla jsem být policistkou a jsem.*“

Policista č. 7

Žena, 21 let, vystudovala obor letecký mechanik a před nástupem k policii pracovala v letectví.

Práci policisty od mala obdivovala a chce něco změnit. Práce je to různorodá a věří, že její názor a rozhodnutí bude něco znamenat. Nástupem

k policii si splnila dětský sen. U policie by si chtěla rovněž zlepšit fyzickou kondici a komunikaci s lidmi.

Podmínky pro přijetí do služebního poměru jsou odpovídající nárokům na policisty. Dle jejího názoru, kdyby byly podmínky těžší, neprošlo by tolik uchazečů ze strany žen, které mají stejné podmínky jako muži.

V rámci dalšího působení u policie chce poznat i jiná oddělení než pořádkovou službu, získat zkušenosti z praxe a pak by se případně rozhodovala o dalším kariéřním postupu.

8.4.2 Otevřené kódování

Všem policistům byly položeny otázky na čtyři základní témata, ke kterým se měli vyjádřit. První téma se týkalo motivů, které je vedly k tomu, aby se ucházeli o povolání policisty. Druhé téma mapovalo představy, které mají o práci u policie. Třetí část se zabývala náročností formálních požadavků potřebných pro přijetí do služebního poměru k policii (fyzické testy, psychologické testy). Poslední téma se týkalo jejich dalšího kariéřního růstu u policie.

1. Kategorie – motivace pro práci policisty

Z výše uvedené analýzy částí jednotlivých rozhovorů lze konstatovat, že motivů ucházet se o práci u policie bylo samozřejmě několik. Nejčastěji se vyskytovala odpověď jako splnění dětského snu, jistota práce placené státem nebo možnost dalšího studia. Tyto motivy uvedli čtyři policisté ze sedmi. Jeden z policistů například uvedl: *“Tak byl to v podstatě můj sen od malička, dalo by se říct, táhlo mě to, ta práce mi přišla zajímavá.”* Mezi dalšími motivy byly: obdiv k policistům, touha pomáhat lidem, zajímavá a nestereotypní práce a v jednom případě i touha změnit svět či vztah ke zbraním.

2. Kategorie – představy o práci policie

Odpovědi v části, která se zabývala představami o práci policie, zněly nejčastěji ve smyslu, že si informace o činnosti policie zjišťovali z internetu, od

kamarádů nebo viděli činnost policie v ulicích. Předpokládají, že jde o zajímavou práci s lidmi spočívající v prosazování zákona. Poněkud překvapující je dle mého názoru zjištění, že pouze jeden z respondentů si před nástupem konkrétněji zjišťoval platové podmínky, pro ostatní plat nehrál roli. Za krátkou dobu cca jednoho měsíce, kterou zatím strávili u policie, tři ze sedmi respondentů nejvíce z náplně práce překvapilo množství administrativy. Pro ilustraci část odpovědí týkající se představ o práci policie: „*Jsou to víceméně věci, které jsem očekával, akorát tady jsou věci, třeba o kterých se moc neví. Nevěděl jsem, že policie doručuje zásilky*“ nebo „*No myslím jsem si, že to bude miň papírování, jo, ale zase na druhou stranu mi to dává jako logický smysl, že prostě se to musí zapsat všechno.*“

3. kategorie – podmínky pro přijetí

U tématu věnovaného podmínkám, které je třeba splnit pro přijetí do služebního poměru, se všichni policisté ve svých odpovědích shodli na tom, že fyzické testy i psychotesty jsou na adekvátní úrovni v přímé souvislosti s prací, kterou by měli po jejich splnění vykonávat. Na testy není problém se připravit a jeden z respondentů dokonce uvedl, že příprava byla pro něho rovněž motivací pro zlepšení fyzické kondice. „*Byla jsem schopná se vypracovat a myslím, že to je pro každého jen dobře. Motivace je to určitě.*“

4. kategorie – kariéra u policie

Poslední téma bylo zajímavé sledovat i z pohledu toho jak mladí policisté vidí svoji budoucnost a zda mají již při nástupu jasný cíl, čeho chtějí u policie dosáhnout. Zcela jasnou představu měli pouze dva policisté. Jeden z nich ke své další budoucnosti řekl: „*Nejdříve bych chtěl začít na obvodním oddělení a postupně získávat zkušenosti. Po té bych rád zkusil práci u SKPV, na obecné kriminalitě.*“ Všichni uvedli, že chtějí nejdříve sbírat zkušenosti a poznat práci na základních útvarech. Čtyři ze sedmi chtějí rozhodně zůstat u práce venku v terénu.

8.5 Axiální paradigma

Vyhodnocením dat získaných z provedených a z části interpretovaných rozhovorů v předchozí části jsem prostřednictvím otevřeného kódování stanovil následující kategorie:

1. motivace pro práci policisty,
2. představy o práci policie,
3. podmínky pro přijetí,
4. kariéra u police.

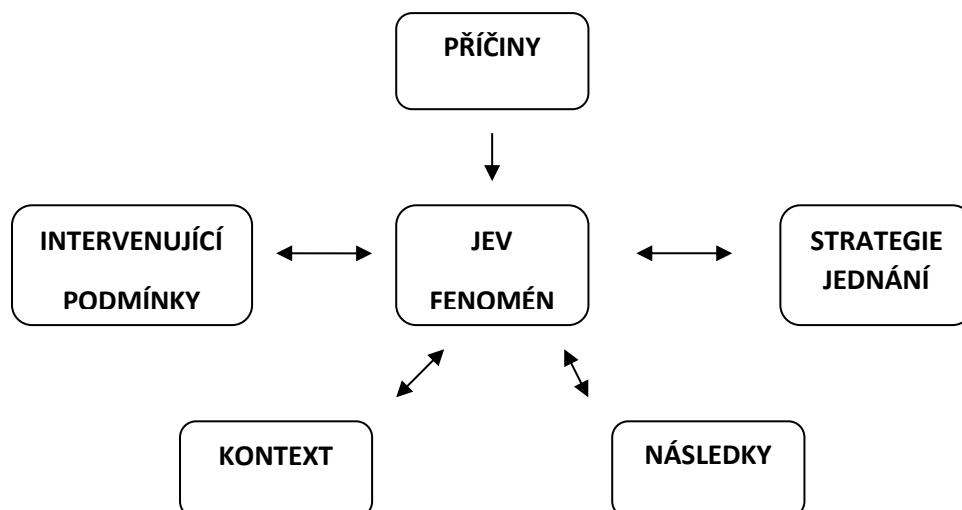
Určení kategorií je dle Strausse a Corbinové (1999, str. 45 – 47) proces seskupování pojmů, které přísluší určitému jevu. Vybraná kategorie je pojmenována a toto pojmenování by mělo logicky souviset s údaji, které zastupuje. Pojmenování by mělo být abstraktnější než pojmy, které zastupuje. Spojení a vztahy mezi kategoriemi znázorníme za pomoci modelů axiálního paradigmatu.

Schéma č. 5 – Paradigmatický model 1

Příčinné podmínky → jev → kontext → intervenující podmínky → strategie jednání a interakce → následky

Zdroj: Strauss, Corbinová, 1999, str. 72

Schéma č. 6 – Paradigmatický model 2



Zdroj: Hendl, 2008, str. 250

Vztahy mezi jednotlivými soubory modelu mohou být různorodé, více směrné a jedna součást může samozřejmě ovlivňovat i více souborů. Konkrétní vztahy v rámci kategorií, které byly stanoveny při otevřeném kódování jsou vyjádřeny v následujících schématech znázorňující paradigmatické modely v rámci prováděného výzkumu.

Schéma č. 7

AXIÁLNÍ KÓDOVÁNÍ

kategorie č. 1 – MOTIVACE PRO PRÁCI POLICISTY

Příčinné podmínky → jev → kontext → intervenující podmínky → strategie jednání → následky

Dětský sen	MOTIVACE	Příprava na	Fyzická kondice	Fyzická příprava	Splnění cíle
Pomoc lidem	PRO PRÁCI	povolání	Zdravotní stav	Studium	Přijetí k policii
Studium	POLICISTY	Individualita	Psychický stav	Zákonnost	
Jistota práce		uchazeče	Volná pracovní místa	Trpělivost	
Obdiv		Služební poměr	Znalosti		
Práce s lidmi		Vůle uchazeče			
		Rodina			

AXIÁLNÍ KÓDOVÁNÍ

kategorie č. 1 – MOTIVACE PRO PRÁCI POLICISTY

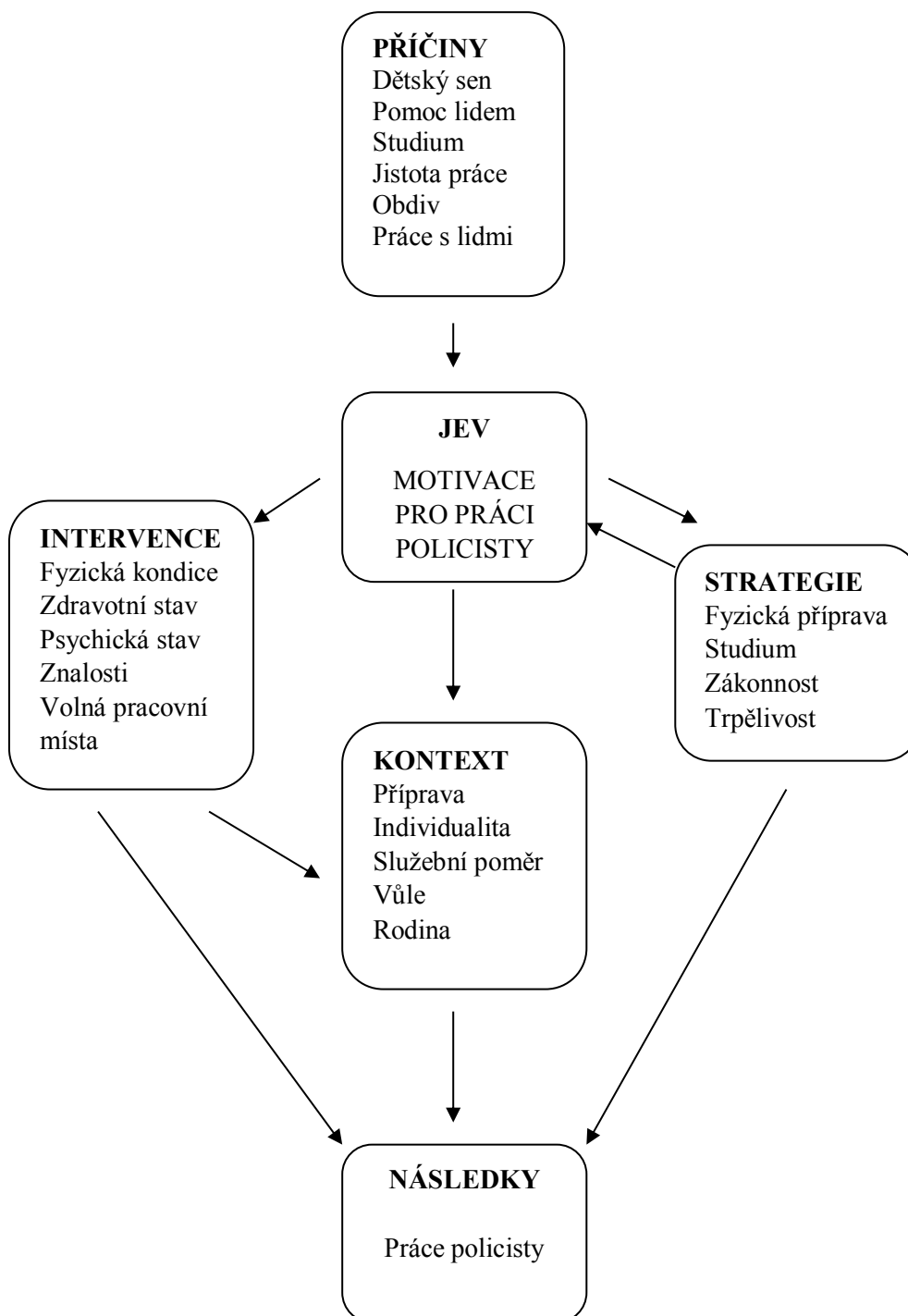


Schéma č. 9

AXIÁLNÍ KÓDOVÁNÍ

kategorie č. 2 – PŘEDSTAVY O PRÁCI POLICIE

Příčinné podmínky → jev → kontext → intervenující podmínky → strategie jednání → následky

Zkušenosti	PŘEDSTAVY	Odbornost	Ovlivnitelnost	Výběr školy	Znalost úkolů
Rodina	O PRÁCI	Vzdělání	Společnost	Porozumění	a náplně práce
Přátelé	POLICIE	Instituce	Znalosti	Poznání reálného	policie
Studium		Náročnost	Média	prostředí	
Společnost					
Zájem o práci					

AXIÁLNÍ KÓDOVÁNÍ

kategorie č. 2 – PŘEDSTAVY O PRÁCI POLICIE

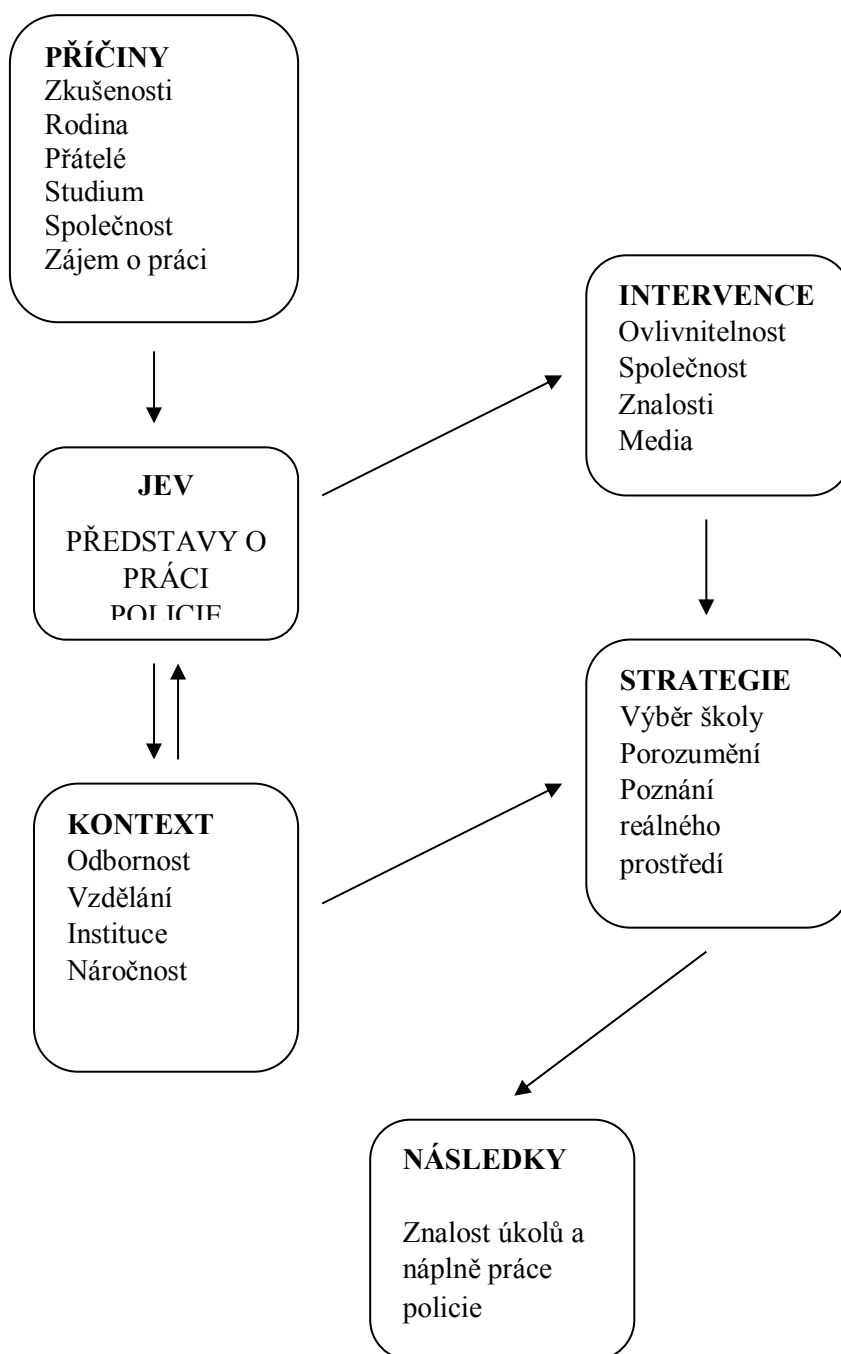
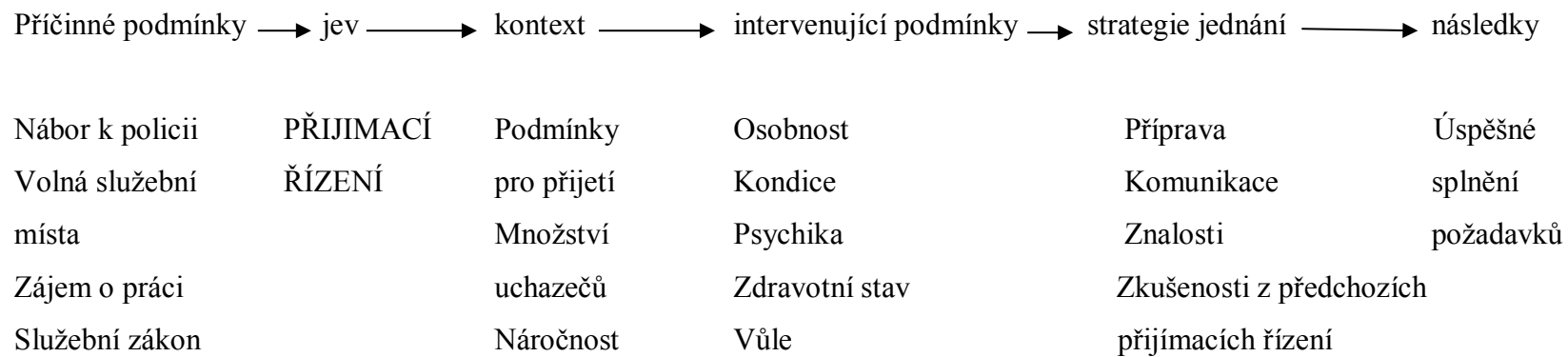


Schéma č. 11

AXIÁLNÍ KÓDOVÁNÍ

kategorie č. 3 – PŘÍJÍMACÍ ŘÍZENÍ



AXIÁLNÍ KÓDOVÁNÍ

kategorie č. 3 – PŘIJÍMACÍ ŘÍZENÍ

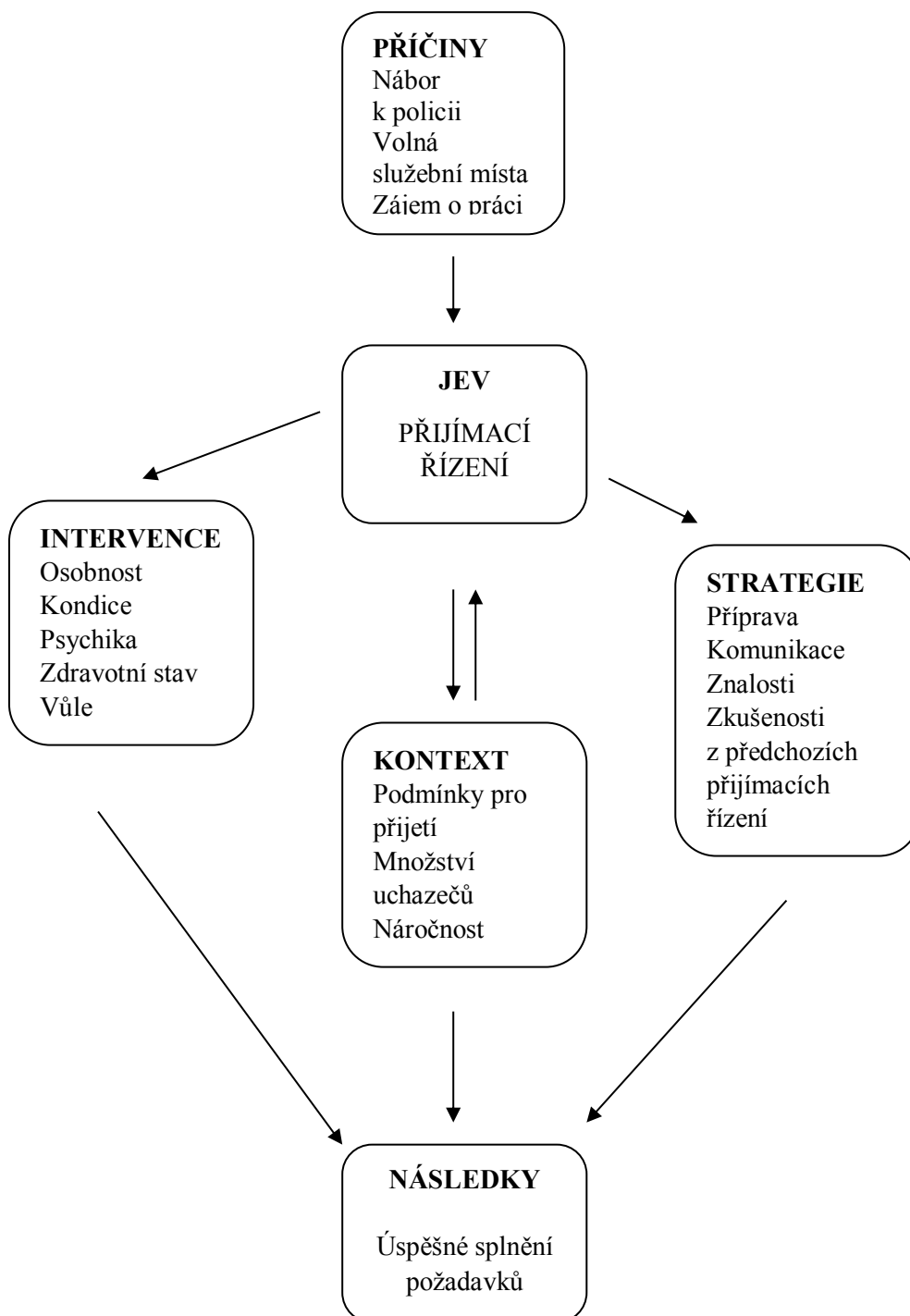


Schéma č. 13

AXIÁLNÍ KÓDOVÁNÍ

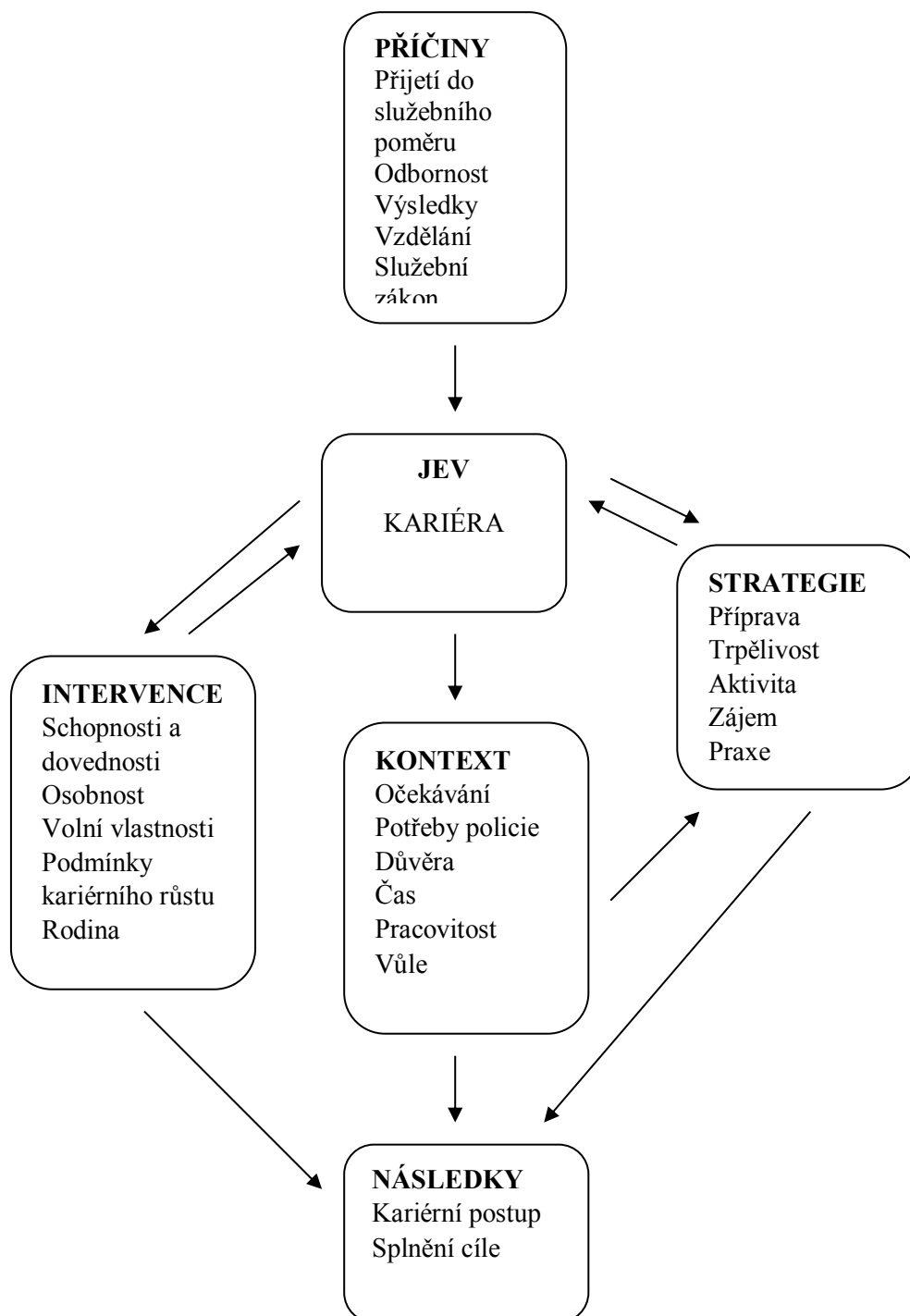
kategorie č. 4 – KARIÉRA

Příčinné podmínky → jev → kontext → intervenující podmínky → strategie jednání → následky

Přijetí do služebního poměru	KARIÉRA	Očekávání	Schopnosti a dovednosti	Příprava	Kariérní postup
Odbornost		Potřeby policie	Osobnost	Trpělivost	
Výsledky		Důvěra	Volní vlastnosti	Aktivita	Splnění cíle
Vzdělání		Čas	Podmínky kariérního růstu	Zájem	
Služební zákon		Pracovitost	Rodina	Praxe	
		Vůle			

AXIÁLNÍ KÓDOVÁNÍ

kategorie č. 4 – KARIÉRA



9 Diskuze

Cílem diplomové práce a provedeného kvalitativního výzkumu bylo zjistit, jaká je motivace mladých lidí k tomu, stát se policistou, poznat jejich představy o tomto povolání a jejich očekávání od dalšího působení u policie České republiky s ohledem na jejich kariérní růst. Dílčím cílem bylo zjistit názor policistů na náročnost požadavků pro přijetí do služebního poměru a jejich pohled na samotné fungování policie.

Výzkumu se zúčastnili policisté, kteří úspěšně absolvovali zdravotní prohlídku a následně splnili formální požadavky stanovené zákonem o služebním poměru příslušníku bezpečnostních sborů k přijetí do služebního poměru Policie České republiky. Policisté byli služebně zařazeni k pořádkové policii na obvodní oddělení. Jejich praxe u policie byla minimální a všechny čekalo vyslání k roční základní odborné přípravě do policejních škol.

Představy o povolání policisty čerpali zejména z Internetu, od svých přátel nebo z médií. I z tohoto důvodu byly jejich znalosti a představy o úkolech policie a její činnosti velice obecné.

V návaznosti na uvedené cíle výzkumu byly stanoveny čtyři základní výzkumné otázky:

1. Proč jste se ucházel o práci u policie?
2. Vaše představy o práci policie?
3. Jaký je váš názor na formální požadavky přijímacího řízení?
4. Jaké jsou Vaše představy o dalším uplatnění u Policie?

Na některé otázky jsme již částečně odpověděli v kapitolách empirické části. V závěrečném vyhodnocení je jistě nutné k těmto odpovědím přidat i pohled na současné dění ve světě, společnosti a s tím spojená bezpečnostní rizika.

První základní otázka se týkala samotné motivace mladých lidí ucházet se o práci policie. Ze získaných odpovědí jsou nejčastěji uváděnými důvody splnění „dětského snu“ a snaha pomáhat lidem. Další, a v dnešní době v celku pochopitelnou roli, hrála jistota práce a možnost dalšího vzdělávání. Zejména u těchto mladých lidí, kteří ještě nemají vlastní rodinu, je dle mého názoru

překvapující a na druhou stranu odpovědné, že k volbě zaměstnání takto přistupují. Z jejich odpovědí je možné usuzovat, že i k samotné práci policisty přistupují odpovědně, s odhodláním něčeho dosáhnout a s cílem naplnit novodobé motto police „Chránit a pomáhat“. Jistě by bylo zajímavé sledovat vývoj jejich motivů pro práci a odhodlání po absolvování např. pětileté praxe u policie i v souvislosti s případnou změnou jejich osobních poměrů. Skloubení náročné policejní práce, včetně nočních služeb, víkendů a mimořádných opatření, s odpovědností za rodinu a výchovou dětí je velice náročné.

U druhé výzkumné otázky týkající se představ, které mají uchazeči o práci u policie, se již projevil jejich věk, nedostatečná praxe a i neznalost tohoto specifického pracovního prostředí. Odpovědi byly zcela obecné a odpovídaly, dle mého názoru, představám běžné populace. Uchazeči hovořili o běžných činnostech, jako je kontrola vozidel, ochrana veřejného pořádku, kontrola dokladů či dechová zkouška. Od uchazeče o povolání, a není nutné je v tomto případě nějak rozlišovat, bych očekával detailnější přehled o pracovních úkolech či samotné organizaci.

Třetí otázka byla zaměřena na zjištění, jaký názor mají policisté na požadavky přijímacího řízení a splnění formálních požadavků pro přijetí do služebního poměru, kterými jsou psychotesty, fyzické testy a zdravotní prohlídka. Všichni respondenti uvedli, že s požadavky kladenými v rámci přijímacího řízení neměli problém. Dva však přiznali, že v prvním kole nesplnili kritéria fyzických testů. Následnou přípravu na druhé kolo brali i jako motivaci pro zlepšení své fyzické kondice. Na muže i ženy jsou u fyzických testů stanoveny stejné nároky. Všichni respondenti tyto nároky akceptovali a dle jejich názoru jsou přiměřené potřebám policie. Jeden z policistů vyjádřil názor, že pokud by byly testy obtížnější a nároky na muže a ženy zůstaly stejné, tak by k policii nastupovalo výrazně méně žen. Tento názor je dle mého názoru zcela správný. Důležitým zjištěním pro další práci u policie, je v souvislosti s touto otázkou fakt, že i pokud se vyskytnou nějaké překážky v souvislosti s plněním cílů (v tomto případě to byly fyzické testy), jsou policisté schopni se samostatně připravit a pracovat na svém dalším profesním růstu.

V poslední, čtvrté otázce, jsme se zabývali představami policistů o dalším profesním postavení v rámci policie. Pouze dva uchazeči jasně konkretizovali své

záměry o dalším působení u policie. Pro jednoho je cílem služba u dopravní policie a druhý by chtěl pracovat na kriminální službě. Ostatní policisté ještě nemají zcela jasné představy o svém dalším působení. Zde se zřejmě projeví i nedostatečné informace o úkolech a práci policie, o kterých jsem hovořil již v diskusi ke druhé otázce, která se týkala znalostí práce policie. Trochu překvapující byl pro mě fakt, že pracovat na kriminální službě chtě pouze jeden uchazeč. V rámci struktury policie je tato práce velice prestižní a jsou pro ni vybíráni, nebo by alespoň měli být, ti nejlepší z řad policistů pořádkové služby. Z odpovědí je nutné kladně vyhodnotit i to, že všichni policisté chtějí v rámci následující praxe sbírat zkušenosti, poznat práci na jednotlivých odděleních a zůstat u práce v terénu, nikoliv v kanceláři.

Po analýze výsledků provedeného výzkumu mě zajímalo, zda se podobnou problematikou, již v minulosti někdo zabýval a zda je v názorech respondentů – uchazečů o práci policisty určitý vývoj. V roce 2015 ve své bakalářské práci odpovídala na některé z otázek týkajících se motivace uchazečů o práci u policie Lucie Pichrtová z Fakulty humanitních věd Karlovy univerzity v Praze (Id práce: 151548). Ve své práci použila kvantitativní výzkum metodou standardizovaného dotazníku. V jedné z otázek měli respondenti vybrat tři faktory, které je nejvíce motivovaly pro výběr profese policisty. Z analýzy dat uvedeného výzkumu vyplynulo, že největším motivem pro vybrané uchazeče byla jistota pravidelného platu a stálost zaměstnání.

Tento motiv je v dnešní době jistě velmi důležitý, ale při porovnání s výsledky mnou prováděného kvalitativního výzkumu, je dle mého názoru určitě vhodnější, a to jak pro samotného člověka, tak v tomto případě pro policii, že je výběr profese spojován se splněním osobního cíle a touhou pomáhat lidem, než materiálními cíli. Samozřejmě v porovnání hraje určitě významnou roli výzkumný vzorek respondentů, region, kde respondenti žijí, pracovní nabídka a možnosti dalšího profesního uplatnění.

ZÁVĚR

Diplomová práce byla zaměřena na motivaci uchazečů o práci u Policie České republiky, na jejich představy o práci policie a jejich kariérním růstu u této bezpečnostní složky. Pro lepší pochopení práce a úkolů policie jsme se nejdříve seznámili z historickým vývojem policie na území České republiky, charakterizovali organizační strukturu a úkoly, které plní služba pořádkové policie. V teoretické části týkající se motivace, byly vysvětleny základní pojmy samotných motivů pro plnění lidských cílů a následně charakteristiky se pracovní motivace. Část kapitoly je věnována prezentaci motivačních faktorů, které jsou uplatňovány v rámci Policie České republiky.

Empirická část práce se zabývá analýzou údajů získaných rozhovory s policisty, kteří byli již přijati, po splnění všech zákonem stanovených podmínek do služebního poměru a jejich praxe nepřesáhla 2 měsíce. Policisté v rozhovorech prezentovali svou motivaci pro práci policisty, své představy o úkolech policie, názory na podmínky pro přijetí k policii i své cíle, kterých by u policie chtěli dosáhnout.

Jak tedy komplexně shrnout výsledky provedeného kvalitativního výzkumu? Respondenti – uchazeči o práci u policie jsou především lidé, kteří tuto práci chtějí dělat a jsou schopni na sobě pracovat tak, aby povolání policisty vykonávali na požadované profesionální úrovni. Jejich motivací je zejména snaha pomáhat lidem. Jsou si vědomi, že pro kvalitní výkon služby musí detailněji poznat úkoly, činnost a strukturu práce policie. Své zkušenosti chtějí získávat především praxí na v terénu na jednotlivých odděleních pořádkové služby.

Uvedené poznatky vytvářejí o lidech, kteří se k policii hlásí a chtějí zde pracovat, vcelku pozitivní obraz. Toto zjištění je dle mého názoru trochu v rozporu s tím, jak je policie vnímána veřejností. Zde však svoji roli hraje zejména to, že policie z velké části složkou represivní.

Výsledky výzkumu budou prezentovány pracovníkům personálního oddělení s cílem zlepšit přijímací pohovory s uchazeči. Zejména je třeba zlepšit informovanost uchazečů a samotné činnosti a úkolech policie.

Důležité pro další rozvoj a samotnou pracovní motivaci mladých policistů bude činnost jednotlivých složek managementu policie, které by měli zajistit, aby motivační faktory pro policisty, byly na adekvátní úrovni a policie byla konkurence schopná v porovnání s dalšími bezpečnostními složkami státu.

Zajímavé proto bude sledovat další profesní a kariérní růst jednotlivých respondentů, kteří se výzkumu zúčastnili. Změnu jejich motivace k práci či názory na práci policie by bylo možné využít v případném dalším výzkumu.

SEZNAM LITERATURY:

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Desáté vydání. Praha: Grada, 2007. ISBN: 978-80-247-1407-3.

BEDRNOVÁ Eva a NOVÝ Ivan. *Psychologie a sociologie řízení*. Třetí rozšířené a doplněné vydání. Praha: management press, 2007. ISBN: 978-80-7261-169-0.

BĚLOHLÁVEK, František, *Jak řídit a vést lidi*. Třetí doplněné vydání. Brno: Computer Press, 2003. ISBN: 80-7226-840-6.

BĚLOHLÁVEK, František, *Desatero manažera*. Druhé vydání. Brno: Computer Press, 2003. ISBN: 80-7226-873-2.

ČERMÁK, Milan a kolektiv. *Bezpečnostní příprava*. Praha: ARMEX PUBLISHING, 2012. ISBN:978-80-87451-20-5.

HAGEMANNOVÁ, Gisela. *Motivace*. První vydání. Praha: Victoria publishing, 1995. ISBN: 80-85865-13-0.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: Základní teorie, metody a aplikace*. Druhé vydání. Přepřacované a aktualizované vydání. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4.

HLAĎO, Petr. *Příručka k volbě povolání aneb Co by měl znát výchovný poradce na základní škole*. První vydání. Jihlava: Vysočina Education, 2014. ISBN: 978-80-904994-2-3.

HLEDÍKOVÁ, Zdeňka. *Dějiny správy v českých zemích*. Druhé vydání. Praha: lidové noviny, 2007. ISBN:978-80-7106-906-5.

HRUDKA Josef a ZÁMEK David. *Organizace a činnost policejních služeb*. Mělník: POLICE HISTORY, 2012. isbn:978-80-86477-56-5.

Kolektiv autorů. *Průvodce psychotesty aneb do služebního poměru k policii a hasičům*. První vydání. Dašice: NaVysokou s.r.o., 2014. ISBN:978-80-86959-27-6.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. První vydání. Praha: Management press, 1995. ISBN:80-85943-01-8.

MACEK, Pavel. *Pořádková činnost policie*. Druhé upravené vydání. Praha: Police history, 2008, ISBN:978-80-86477-45-9.

NÁKONEČNÝ, Milan. *Motivace chování*. Třetí přepracované vydání. Praha: Triton, 2014. ISBN: 978-80-7387-830-6.

PLAMÍNEK, Jiří. *Vedení lidí, týmů a firem: praktický atlas managementu*. Praha: Grada, 2002. ISBN:80-247-0403-X.

OPATRŇY Michal, KOZÁK Jaroslav, LAŇKA Jiří, MÍČKA Roman. *Východiska a perspektivy duchovní služby u policie*. První vydání. České Budějovice: Jihočeská univerzita, 2012. ISBN:978-80-7394-391-2.

STRAUSS Anselm a CORBINOVÁ Juliet. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Boskovice: Albert, 1999. ISBN:80-85834-60-X.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. PČR: *Policie České republiky* [online]. PČR, ©2017. <http://www.policie.cz/policie-cr-web-o-nas.aspx>. Dostupné z: www.policie.cz

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. PČR: *Policie České republiky* [online]. PČR, ©2017. <http://www.policie.cz/clanek/pridej-se-k-nam.aspx>. Dostupné z: <http://www.policie.cz>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. PČR: *Policie České republiky* [online]. PČR, ©2017. <http://www.policie.cz/clanek/moznosti-uplatneni-v-policii-ceske-republiky.aspx>. Dostupné z: <http://www.policie.cz>

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. PČR: *Policie České republiky* [online]. PČR, ©2017. <http://www.policie.cz/clanek/utvary-s-uzemne-vymezenu-pusobnosti-794179.aspx>. Dostupné z: <http://www.policie.cz>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. MVČR: *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. MV ČR, © 2017, <http://www.mvcr.cz/clanek/kriminalita-146433.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. MŠMT: *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. MŠMT © 2013 – 2017, <http://www.msmt.cz/search.php?s%5Bsort%5D=date&query=poradensk%C3%A1+1+%C4%8Dinnost>. Dostupné z: <http://www.msmt.cz>

SATTLER, Robert. *Policie v náboru nováčků zaspala*. Lidovky [online]. © 2017 MAFRA, a.s., ISSN 1213-1385 © [cit. 2017-03-08]. Dostupné z: http://www.lidovky.cz/policie-armada-nabory-nedostatek-d4l-zpravy-domov.aspx?c=A170303_171054_ln_domov_rsa

SEZNAM POUŽITÉ LEGISLATIVY:

Zákon č. 361/2003 Sb., *o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*.
Systém ASPI - stav k 24. 04.2017.

Zákon č. 273/2008 Sb., *o Policii České republiky*. Systém ASPI - stav k 24.
04.2017.

Vyhláška č. 393/2006 Sb., *o zdravotní způsobilosti*. Systém ASPI - stav k 24.
04.2017.

Vyhláška č. 487/2004 Sb., *o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro
výkon služby v bezpečnostním sboru*. Systém ASPI - stav k 24. 04.2017.

Vyhláška č. 72/2005 Sb., *o poskytování poradenských služeb ve školách a
školských poradenských zařízeních*. Systém ASPI - stav k 24. 04.2017

INTERNÍ AKTY ŘÍZENÍ

ZP PP č. 137/2009, *o organizaci policie*.

ZP PP č. 180/2012, *o plnění základních úkolů služby pořádkové policie*.

ZP PP č. 10/2009, *o zajišťování vnitřního pořádku a bezpečnosti*.

ZP PP č. 103/2013, *o plnění některých úkolů policejních orgánů PČR v trestním
řízení*.

ZP PP č. 221/2011, *kterým se upravuje postup orgánů Policie České republiky v
souvislosti s řízením o přestupcích*.

RPP č. 154/2011, *Etický kodex Policie České republiky*.

ZP PP č. 181/2006, *kterým se stanoví základní pravidla chování, služebního
jednání a služební zdvořilosti v Policii České republiky*.

SEZNAM ZKRATEK:

PČR	Policie České republiky
SNB	Sbor národní bezpečnosti
VB	Veřejná bezpečnost
ZP PP	Závazný pokyn policejního prezidenta
R PP	Rozkaz policejního prezidenta

SEZNAM SCHÉMAT, OBRÁZKŮ A TABULEK, :

Schéma č. 1	<i>Organizační schéma policie.</i>
Schéma č. 2	<i>Model procesu motivace.</i>
Schéma č. 3	<i>Model motivace expektační teorie dle Portera a Lawlera.</i>
Schéma č. 4	<i>Základ axiálního kódování.</i>
Schéma č. 5	<i>Paradigmatický model 1.</i>
Schéma č. 6	<i>Paradigmatický model 2.</i>
Schéma č. 7	<i>Axiální kódování – motivace pro práci policisty.</i>
Schéma č. 8	<i>Axiální kódování – vztahy v rámci kategorie 1.</i>
Schéma č. 9	<i>Axiální kódování – představy.</i>
Schéma č. 10	<i>Axiální kódování – vztahy v rámci kategorie 2.</i>
Schéma č. 11	<i>Axiální kódování – přijímací řízení.</i>
Schéma č. 12	<i>Axiální kódování – vztahy v rámci kategorie 3.</i>
Schéma č. 13	<i>Axiální kódování – kariéra.</i>
Schéma č. 14	<i>Axiální kódování – vztahy v rámci kategorie 4.</i>
Obrázek č. 1	<i>Máslowova teorie potřeb.</i>
Tabulka č. 1	<i>Přednosti a nevýhody kvalitativního výzkumu.</i>

SEZNAM PŘÍLOH:

- Příloha č. 1 *Charakteristika organizačních složek policie České republiky.*
- Příloha č. 2 *Podmínky pro přijetí do služebního poměru dle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 13 – 18.*
- Příloha č. 3 *Vyhláška č. 487/2004 Sb., o osobní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru.*
- Příloha č. 4 *Vyhláška č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti.*
- Příloha č. 5 *Etický kodex Policie České republiky.*
- Příloha č. 6 *Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2017 (stav k 1. 3. 2017).*
- Příloha č. 7 *Vzor rozhovoru s provedeným kódováním.*

Příloha č. 1

Charakteristika organizačních složek policie České republiky

Policejní prezidium České republiky

Plní především strategickou, koordinační, metodickou a kontrolní činnost. V čele stojí policejní prezident, který odpovídá za činnost policie ministrovi vnitra.

Součástí prezidia jsou ředitelství jednotlivých služeb: ředitelství služby pořádkové policie, ředitelství služby dopravní policie, ředitelství služby pro zbraně a bezpečnostní materiál, úřad kriminální policie a vyšetřování, odbor vnitřní kontroly a sekce ekonomická.

Útvary s celostátní působností

Specializované útvary zřízené na návrh policejního prezidenta ministrem vnitra.

➤ Kriminalistický ústav Praha

- specializuje na výkon kriminalisticko - technické a znalecké (expertizní) činnosti v oborech elektrotechnika, chemie, kriminalistika, písmoznalectví a strojírenství.

➤ Letecká služba

- nepřetržitá 24hodinová pohotovost vrtulníků a letových posádek na akce k záchraně života, pátrací akce po osobách a nebezpečných pachatelích, k odvrácení hrozícího nebezpečí škody velkého rozsahu a závažného narušení veřejného pořádku nebo jiné mimořádné události vyžadující neodkladné řešení.

➤ Národní protidrogová centrála SKPV

- vyhledává, odhaluje a vyšetřuje trestnou činnost na úseku nedovolené výroby a obchodu s omamnými a psychotropními látkami a jedy, zejména v jejich organizovaných a mezinárodních formách.

➤ Pyrotechnická služba

- provádí odborné úkony spojené s používáním, vyhledáváním, shromažďováním, prověřováním, zneškodňováním, manipulací a přepravou munice, výbušnin, pyrotechnických výrobků, podezřelých předmětů a nástražných výbušných systémů.

➤ Ředitelství služby cizinecké policie

- plní úkoly při odhalování nelegální migrace, uplatňuje represivních opatření vůči cizincům zdržujícím se na území České republiky v rozporu se zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, řešení trestnou činnosti

spáchanou v souvislosti s překračováním státních hranic a s přeshraniční trestnou činností.

- Úřad dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu SKPV
 - dokumentační činnost spočívající ve shromažďování a vyhodnocování materiálů, informací a dokumentů dokládajících zločinnost komunistického režimu a jeho represivních složek.
- Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy
 - odborné, metodicko-řídící, kontrolní a výkonné pracoviště, které řídí policejní vzdělávání, služební přípravu a policejní sport a zajišťuje odborné vzdělávání, potřebné pro výkon zaměstnání u policie.
- Národní centrála proti organizovanému zločinu SKPV
 - specializuje se na odhalování korupce a finanční kriminality, včetně kriminality daňové, trestných činů spáchaných v souvislosti s legalizací výnosů z trestné činnosti, boj s organizovaným zločinem, terorismem, extremismem a kybernetickou kriminalitou.
- Útvar pro ochranu prezidenta ČR
 - zajišťuje osobní ochranu a bezpečnou přepravu prezidenta, jeho manželky a dalších chráněných osob,
 - zajišťuje ochranu sídla a objektů pobytu prezidenta a jiných chráněných osob,
 - provádí hygienicko-toxikologickou, pyrotechnickou a speciální technickou ochranu.
- Ochranná služba Policie ČR
 - poskytuje osobní ochranu a bezpečnou přepravu trvale chráněných ústavních činitelů České republiky a osob, kterým je po dobu jejich pobytu na území České republiky poskytována ochrana podle mezinárodních dohod,
 - zajišťuje ochranu diplomatických objektů (zastupitelských úřadů a rezidencí velvyslanců) a ochranu chráněných objektů a prostorů zvláštního významu pro vnitřní pořádek a bezpečnost, které schválila vláda - Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, Senátu Parlamentu ČR, Ústavního soudu ČR, Úřadu vlády ČR, Ministerstva zahraničních věcí, Ministerstva vnitra a dalších (např. část mezinárodního letiště Praha - Ruzyně).
- Útvar rychlého nasazení
 - specifický útvar určeným zejména pro boj proti terorismu, útvar provádí zákroky proti teroristům, únoscům osob a dopravních prostředků, nebezpečným pachatelům organizované trestné činnosti a pachatelům zvláště závažných úmyslných trestných činů.

- Útvar speciálních činností SKPV
 - Provádí ochranu osob ohrožených v souvislosti s trestním řízením, poskytuje krátkodobou ochranu
 - V rámci útvarů policie provádí činnosti s použitím agenta či předstíraného převodu.
- Útvar zvláštních činností SKPV
 - provádí ve prospěch oprávněných bezpečnostních subjektů odposlech a záznam telekomunikačního provozu, sledování osob a věcí.

Krajská ředitelství Policie české republiky

Jedná se o útvary s jasně vymezenou územní působností. V čele stojí krajský ředitel.

V rámci každého krajského ředitelství jsou zřízeny menší územní celky – územní odbory, které kopírují území bývalých okresů. Zde působí služba pořádkové a dopravní policie, služba kriminální policie a vyšetřování a své zastoupení zde mají i specializovaná pracoviště.

K rozdělení krajských ředitelství policie tak, aby kopírovali samosprávné celky, došlo od 01. 01. 2010. Počet krajských ředitelství se zvýšil z 8 na 14:

-  Krajské ředitelství policie hlavního města Prahy
-  Krajské ředitelství policie Středočeského kraje
-  Krajské ředitelství policie Jihočeského kraje
-  Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje
-  Krajské ředitelství policie Karlovarského kraje
-  Krajské ředitelství policie Ústeckého kraje
-  Krajské ředitelství policie Libereckého kraje
-  Krajské ředitelství policie Královéhradeckého kraje
-  Krajské ředitelství policie Pardubického kraje
-  Krajské ředitelství policie kraje Vysočina
-  Krajské ředitelství policie Jihomoravského kraje
-  Krajské ředitelství policie Zlínského kraje
-  Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje
-  Krajské ředitelství policie Moravskoslezského kraje

Zdroj: www.policie.cz

Příloha č. 2

Podmínky pro přijetí do služebního poměru dle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů - § 13 – 18.

(ASPI verze 2016,[online] © 2000 – 2016, ISSN:2336-517X)

VZNIK SLUŽEBNÍHO POMĚRU

§ 13

Předpoklady k přijetí do služebního poměru

(1) Do služebního poměru může být přijat státní občan České republiky (dále jen "občan"), který

- a) o přijetí písemně požádá,
- b) je starší 18 let,
- c) je bezúhonný,
- d) splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven,
- e) je zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby,
- f) je plně svéprávný,
- g) je oprávněný seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu, má-li být ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje,
- h) není členem politické strany nebo politického hnutí, a jde-li o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, ani odborové organizace,
- i) nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.

(2) Vyžaduje-li to důležitý zájem služby, může být příslušník zpravodajské služby ve výjimečných případech přijat do služebního poměru, i když nesplňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební hodnost, do níž má být jmenován.

(3) Předpoklady uvedené v odstavci 1 pod písmeny h) a i) prokazuje občan čestným prohlášením.

§ 14

Bezúhonnost

(1) Za bezúhonného se pro účely tohoto zákona nepovažuje občan, který byl

- a) v posledních 10 letech pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin s horní hranicí trestní sazby odnětí svobody nepřevyšující 2 roky,
- b) v posledních 15 letech pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin s horní hranicí trestní sazby odnětí svobody převyšující 2 roky, avšak nepřevyšující 5 let,
- c) pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin s horní hranicí trestní sazby odnětí svobody vyšší než 5 let nebo k výjimečnému trestu, nebo
- d) v posledních 5 letech pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný z nedbalosti, jestliže jeho jednání, kterým spáchal trestný čin, je v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka.

(2) Za bezúhonného se pro účely tohoto zákona nepovažuje též občan,

- a) jehož trestní stíhání pro úmyslný trestný čin bylo na základě pravomocného rozhodnutí o schválení narovnání zastaveno, a od tohoto rozhodnutí ještě neuplynulo 5 let, je-li jednání, kterým spáchal trestný čin, v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,
- b) jehož trestní stíhání pro úmyslný trestný čin bylo pravomocně podmíněně zastaveno, a od uplynutí zkušební doby nebo lhůty, v níž má být rozhodnuto, že se osvědčil, neuplynulo ještě 10 let, nebo bylo v trestním řízení, které bylo proti němu vedeno, rozhodnuto o podmíněném odložení podání návrhu na potrestání a od tohoto rozhodnutí ještě neuplynulo 5 let, je-li jednání, kterým spáchal trestný čin, v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka,
- c) který byl v posledních 5 letech pravomocně uznán vinným z přestupku nebo jiného správního deliktu, je-li jednání, kterým spáchal přestupek nebo jiný správní delikt, v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka, nebo
- d) který vykazuje znaky závislosti na alkoholu či jiných psychotropních látkách nebo činnostech.

(3) Při posuzování bezúhonnosti se nepřihlíží k zahlázení odsouzení podle zvláštního právního předpisu¹²⁾ nebo k rozhodnutí prezidenta republiky, v jejichž důsledku se na občana hledí, jako by odsouzen nebyl.

§ 15

Zdravotní, osobnostní a fyzická způsobilost

(1) Zdravotní způsobilost občana posuzuje poskytovatel pracovně lékařských služeb¹³⁾ na základě výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené registrujícím poskytovatelem zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství, výsledku lékařské prohlídky a dalších potřebných vyšetření. Proti lékařskému posudku o zdravotní způsobilosti může podat občan návrh na přezkoumání poskytovateli pracovně lékařských služeb¹³⁾, který posudek vydal.

(2) Osobnostní způsobilost občana posuzuje psycholog psychologického pracoviště bezpečnostního sboru. Proti závěru psychologa o osobnostní způsobilosti může podat občan návrh na přezkoumání vedoucímu psychologického pracoviště bezpečnostního sboru.

(3) Za osobnostně způsobilého se považuje občan, u něhož byly podle závěru psychologa bezpečnostního sboru zjištěny takové osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru.

(4) Za fyzicky způsobilého se považuje občan, který vyhovuje požadavkům na tělesnou zdatnost, jež stanoví ředitel bezpečnostního sboru služebním předpisem pro výkon služebního místa, na které má být ustanoven.

(5) Náklady spojené se zjišťováním zdravotní, osobnostní a fyzické způsobilosti občana hradí bezpečnostní sbor.

(6) Ministerstvo v dohodě s Ministerstvem financí, Ministerstvem spravedlnosti, zpravodajskými službami a Ministerstvem zdravotnictví stanoví vyhláškou seznam nemocí, stavů nebo vad, které vylučují nebo omezují zdravotní způsobilost občana pro výkon služby, obsah lékařských vyšetření, náležitosti lékařského posudku a dobu jeho platnosti.

(7) Ministerstvo v dohodě s Ministerstvem financí, Ministerstvem spravedlnosti a zpravodajskými službami stanoví vyhláškou osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, důvody zjišťování osobnostní způsobilosti, postup při zjišťování osobnostní způsobilosti, náležitosti závěru psychologa bezpečnostního sboru a postup při přezkumném řízení.

§ 16

Přijímací řízení

(1) Přijímací řízení je zahájeno doručením písemné žádosti občana o přijetí do služebního poměru k bezpečnostnímu sboru. V případě, že v bezpečnostním

sboru není volné služební místo, přijímací řízení se nezahájí.

(2) Bezpečnostní sbor je oprávněn si ověřit, zda občan splňuje podmínky přijetí do služebního poměru. Za tím účelem zpracovává jeho osobní údaje a je oprávněn si k osvědčení bezúhonnosti občana

a) vyžádat opis z evidence Rejstříku trestů,

b) vyžádat opis z evidence přestupků vedené Rejstříkem trestů,

c) vyžádat výpis z evidencí vedených ministerstvem a dalšími orgány veřejné správy a

d) provádět šetření o bezúhonnosti občana nebo požádat Policii České republiky o provedení šetření.

(3) Bezpečnostní sbor písemně seznámí občana před jeho přijetím do služebního poměru s textem služebního slibu, předpokládaným dnem vzniku služebního poměru, druhem služebního poměru a dobou jeho trvání, služebním zařazením, místem služebního působiště, dobou služby, výší služebního příjmu a výplatním termínem, délkou dovolené, podmínkami výkonu služby a podmínkami skončení služebního poměru.

(4) Přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto výjimky se nepovažují za diskriminaci. Zakazuje se i takové jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci.

(5) Občan, který se uchází o přijetí do služebního poměru, musí být o výsledku přijímacího řízení písemně vyrozuměn. Důvody nepřijetí se neoznamují.

(6) Bezpečnostní sbor uchovává osobní údaje o občanovi, který nebyl přijat do služebního poměru, a údaj o důvodu jeho nepřijetí po dobu 3 let. Po uplynutí této doby údaje zničí.

§ 17

Vznik služebního poměru

(1) Služební poměr se zakládá rozhodnutím služebního funkcionáře příslušného bezpečnostního sboru. Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru obsahuje výrok o

a) dni vzniku služebního poměru,

- b) dni nástupu k výkonu služby,
- c) druhu služebního poměru,
- d) době trvání služebního poměru,
- e) jmenování do služební hodnosti,
- f) ustanovení na služební místo,
- g) místě služebního působiště a
- h) složkách služebního příjmu.

(2) Služební poměr ředitele zpravodajské služby nebo ředitele Generální inspekce bezpečnostních sborů vzniká dnem jeho jmenování do funkce podle zvláštního právního předpisu.

(3) Služební poměr vzniká dnem, který je stanoven v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. V den nástupu k výkonu služby skládá příslušník služební slib, který zní: "Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu služby budu nestranný a budu důsledně dodržovat právní a služební předpisy, plnit rozkazy svých nadřízených a nikdy nezneužiji svého služebního postavení. Budu se vždy a všude chovat tak, abych svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru. Služební povinnosti budu plnit řádně a svědomitě a nebudu váhat při ochraně zájmů České republiky nasadit i vlastní život." Služební slib se považuje za složený, jestliže jeho text stvrdí příslušník svým podpisem. V případě, že se příslušník ke složení slibu nedostaví nebo odmítne složit služební slib anebo jej složí s výhradami, služební poměr mu nevznikne.

(4) Nenastoupí-li příslušník k výkonu služby v den, který je uveden v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, aniž by mu v tom bránila závažná překážka, nebo neuvědomí-li služebního funkcionáře o vzniku této překážky do týdne, služební funkcionář rozhodnutí o přijetí do služebního poměru zruší.

§ 18

Ustanovení na služební místo při přijetí do služebního poměru a jmenování do služební hodnosti

(1) Příslušník je při přijetí do služebního poměru ustanoven na služební místo v bezpečnostním sboru, pro které je stanovena služební hodnost referent nebo vrchní referent.

(2) Příslušník je při přijetí do služebního poměru ustanoven na služební místo, pro které je stanovena vyšší služební hodnost, než je uvedena v odstavci 1, jestliže je přijat do služebního poměru na základě výběrového řízení podle § 22 odst. 4.

Příloha č. 3

Vyhláška č. 487/2004 Sb. O osobní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru. (ASPI verze 2016,[online] © 2000 – 2016, ISSN:2336-517X)

§ 1

Osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru

Osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, splňuje občan nebo příslušník, pokud je

- a) intelektově v pásmu průměru nebo vyšším,
- b) emočně stabilní,
- c) psychosociálně vyzrálý,
- d) odolný vůči psychické zátěži,
- e) s žádoucí motivací, postoji a hodnotami,
- f) bez nedostačivosti v oblasti volných procesů,
- g) bez nedostačivosti v oblasti poznávacích procesů,
- h) bez nedostačivosti v oblasti autoregulace,
- i) bez znaků nežádoucí agresivity a
- j) bez psychopatologické symptomatiky.

§ 2

Důvody zjišťování osobnostní způsobilosti

Důvodem zjišťování osobnostní způsobilosti je

- a) přijetí do služebního poměru,
- b) ustanovení příslušníka na služební místo v rámci bezpečnostního sboru, pro které je toto zjišťování stanoveno jako jiný zvláštní požadavek,

c) jednání příslušníka, na jehož základě se lze domnívat, že příslušník je osobnostně nezpůsobilý k výkonu služby v bezpečnostním sboru,

d) jednání příslušníka, na jehož základě se lze domnívat, že příslušník je osobnostně nezpůsobilý k výkonu služby na služebním místě v rámci bezpečnostního sboru, pro které je stanoven jiný zvláštní požadavek osobnostní způsobilosti, nebo

e) ustanovení příslušníka jiného bezpečnostního sboru na volné služební místo.

Postup při zjišťování osobnostní způsobilosti

§ 3

(1) Psycholog bezpečnostního sboru (dále jen "psycholog") zjišťuje osobnostní způsobilost občana nebo příslušníka (dále jen "posuzovaná osoba") na základě písemné žádosti (dále jen "žádost").

(2) O zjišťování osobnostní způsobilosti žádá služební funkcionář. Poskytovatel pracovnělékařských služeb může dát podnět služebnímu funkcionáři k podání žádosti z důvodu uvedeného v § 2 písm. c) nebo d). Z téhož důvodu může žádat o zjišťování své osobnostní způsobilosti příslušník.

(3) V žádosti se uvede jméno (jména), příjmení a datum narození posuzované osoby, důvod, pro který se posouzení osobnostní způsobilosti požaduje, a údaj o tom, které psychologické pracoviště bezpečnostního sboru dříve zjišťovalo osobnostní způsobilost posuzované osoby. K žádosti podané z důvodu uvedeného v § 2 písm. c) nebo d) se přiloží služební hodnocení, průběžné každoroční hodnocení, úřední záznam, nebo jiné materiály, které její podání prokazatelně odůvodňují.

§ 4

(1) Služební funkcionář sdělí posuzované osobě termín a místo zjišťování její osobnostní způsobilosti. V případě zjišťování osobnostní způsobilosti z důvodu uvedeného v § 2 písm. c) nebo d) předá služební funkcionář kopii žádosti o zjištění osobnostní způsobilosti posuzované osobě spolu se sdělením termínu a místa zjišťování její osobnostní způsobilosti.

(2) Pokud se posuzovaná osoba ze závažných důvodů nemůže zúčastnit posouzení osobnostní způsobilosti, stanoví se jí náhradní termín pro jeho absolvování.

(3) Psychologické pracoviště bezpečnostního sboru, které dříve zjišťovalo osobnostní způsobilost posuzované osoby, poskytne s písemným souhlasem této osoby její dokumentaci jinému psychologovi bezpečnostního sboru, jestliže o ni požádá.

(4) Psycholog používá při zjišťování osobnostní způsobilosti metodu

pozorování, rozhovoru, anamnestického vyšetření, analýzy objektivních údajů a psychologické testové metody.

(5) Pokud v rámci zjišťování osobnostní způsobilosti z důvodu podle § 2 písm. d) se vyskytne pochybnost, že posuzovaná osoba je nezpůsobilá k výkonu služby v bezpečnostním sboru, informuje psycholog o této skutečnosti služebního funkcionáře.

(6) Psycholog komplexně vyhodnotí výsledky zjišťování osobnostní způsobilosti a zpracuje v listinné podobě 3 stejnopisy závěru.

(7) Psycholog poskytne jeden stejnopis závěru posuzované osobě, jeden stejnopis závěru poskytne služebnímu funkcionáři a jeden stejnopis závěru ponechá v písemné dokumentaci psychologického pracoviště k posuzované osobě. V případě zjišťování osobnostní způsobilosti z důvodu uvedeného v § 2 písm. c) nebo d) má posuzovaná osoba právo seznámit se s obsahem dokumentace pořizené v souvislosti se zjišťováním její osobnostní způsobilosti a projednat s psychologem obsah této dokumentace.

§ 5

Náležitosti závěru psychologa

(1) Závěr psychologa musí vždy obsahovat alespoň tyto náležitosti:

- a) jméno (jména), příjmení, akademický titul a datum narození posuzované osoby,
- b) sdělení, zda posuzovaná osoba je nebo není osobnostně způsobilá pro výkon služby v bezpečnostním sboru nebo na služebním místě v rámci bezpečnostního sboru, pro které je stanoven jiný zvláštní požadavek osobnostní způsobilosti,
- c) název psychologického pracoviště a otisk jeho razítka nebo na služebním místě v rámci bezpečnostního sboru, pro které je stanoven jiný zvláštní požadavek osobnostní způsobilosti,
- d) titul, jméno (jména) a příjmení psychologa, který osobnostní způsobilost zjišťoval, a jeho vlastnoruční podpis,
- e) datum vyhotovení,
- f) poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání závěru vedoucímu psychologického pracoviště bezpečnostního sboru (dále jen „vedoucí psycholog“).

(2) Závěr psychologa v případě zjišťování osobnostní způsobilosti z důvodu uvedeného v § 2 písm. c) nebo d) obsahuje kromě náležitostí uvedených v odstavci 1 také

- a) metody uvedené v § 4 odst. 4 použité při zjišťování osobnostní způsobilosti,
- b) osobnostní charakteristiku podle § 1, které posuzovaná osoba nevyhověla, a

c) odůvodnění výsledku zjišťování osobnostní způsobilosti.

Postup při přezkumném řízení

§ 6

(1) Vedoucí psycholog posoudí na návrh oprávněné osoby závěr psychologa, který osobnostní způsobilost zjišťoval, nebo určí k jeho posouzení psychologa bezpečnostního sboru, který v daném případě u posuzované osoby nezjišťoval osobnostní způsobilost. Posouzení se provede bez zbytečného odkladu a vedoucí psycholog vyrozumí posuzovanou osobu nejpozději do 30 dnů od doručení návrhu.

(2) V přezkumném řízení se posuzují metody použité při zjišťování osobnostní způsobilosti a správnost jejich vyhodnocení. K posouzení správnosti závěru psychologa může vedoucí psycholog přizvat a v případě zjišťování osobnostní způsobilosti z důvodu uvedeného v § 2 písm. c) nebo d) přizve další psychology bezpečnostních sborů. Alespoň jeden z psychologů přizvaných podle věty druhé nesmí být psychologem bezpečnostního sboru, jehož je posuzovaná osoba příslušníkem; to neplatí pro přezkumné řízení prováděné vedoucím psychologem zpravodajské služby. Psychologem přizvaným podle věty druhé nemůže být psycholog, který v daném případě u posuzované osoby zjišťoval osobnostní způsobilost.

(3) Vedoucí psycholog, jím zřízená komise nebo jím určený psycholog bezpečnostního sboru provede znovu zjišťování osobnostní způsobilosti posuzované osoby, je-li to nezbytné k posouzení závěru. Služební funkcionář sdělí posuzované osobě termín a místo nového zjišťování osobnostní způsobilosti.

(4) Vedoucí psycholog vydá o výsledku přezkoumání závěr, kterým závěr psychologa potvrdí nebo změní. Závěr vedoucího psychologa se vydává v listinné podobě ve třech stejnopisech. Pro náležitosti závěru vedoucího psychologa se přiměřeně použije ustanovení § 5.

(5) Vedoucí psycholog poskytne jeden stejnopis závěru posuzované osobě, jeden stejnopis závěru poskytne služebnímu funkcionáři a jeden stejnopis závěru ponechá v písemné dokumentaci psychologického pracoviště k posuzované osobě. V případě zjišťování osobnostní způsobilosti z důvodu uvedeného v § 2 písm. c) nebo d) má posuzovaná osoba právo seznámit se s obsahem dokumentace pořizené v souvislosti s posuzováním její osobnostní způsobilosti v přezkumném řízení a projednat s vedoucím psychologem obsah této dokumentace.

§ 7

Účinnost

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem nabytí účinnosti zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Příloha č. 4

Vyhláška č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti. (ASPI verze 2016,[online]
© 2000 – 2016, ISSN:2336-517X)

§ 1

Druhy lékařských prohlídek

(1) Druhy lékařských prohlídek jsou:

- a) vstupní prohlídka,
- b) periodická prohlídka,
- c) mimořádná prohlídka,
- d) výstupní prohlídka.

(2) Při lékařské prohlídce podle odstavce 1 se zjišťuje zdravotní stav občana, který se uchází o přijetí do služebního poměru, nebo příslušníka. Součástí lékařské prohlídky je zjišťování anamnestických dat. Na základě zhodnocení zjištěného zdravotního stavu, posouzení výpisu ze zdravotnické dokumentace registrujícího lékaře, výsledku lékařské prohlídky a dalších potřebných vyšetření posuzované osoby a nároků kladených na činnost odpovídající výkonu služby na služebním místě, na které je nebo má být občan nebo příslušník ustanoven, se posuzuje jeho zdravotní způsobilost. Za zdravotně způsobilou nelze uznat osobu, jejíž zdravotní stav nespĺňuje podmínky stanovené v příloze č. 1.

§ 2

Vstupní prohlídka

(1) Vstupní prohlídka se provádí

- a) u občana před přijetím do služebního poměru,
- b) u příslušníka před ustanovením na služební místo, pro které je stanoven jiný zvláštní požadavek na zdravotní způsobilost,
- c) u příslušníka, u něhož má dojít k rozšíření činnosti nad rámec posouzení

zdravotního stavu vztahujícího se k dosavadnímu výkonu služebního místa.

(2) Při vstupní prohlídce se postupuje podle § 1 odst. 2 s tím, že

a) jde-li o vstupní prohlídku podle odstavce 1 písm. a), provede se komplexní fyzikální vyšetření občana, popřípadě další odborná vyšetření, jejichž rozsah je uveden v příloze č. 2, pokud jiným právním předpisem nebo rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví není stanoveno jinak; podle zjištěného zdravotního stavu občana lze provést další odborná vyšetření, jejichž rozsah stanoví lékař zařízení závodní preventivní péče,

b) jde-li o vstupní prohlídku podle odstavce 1 písm. b) nebo c), provede se komplexní fyzikální vyšetření příslušníka, popřípadě další odborná vyšetření, jejichž rozsah stanoví lékař zařízení závodní preventivní péče podle zjištěného zdravotního stavu příslušníka, pokud jiným právním předpisem nebo rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví není stanoveno jinak.

(3) Při vstupní prohlídce při změně služebního zařazení se použijí výsledky zjištěné při výstupní prohlídce podle § 5 odst. 2 písm. b).

§ 3

Periodická prohlídka

Periodická prohlídka se provádí jednou za 2 roky ode dne provedení vstupní nebo poslední periodické prohlídky v rozsahu komplexního fyzikálního vyšetření, elektrokardiografického vyšetření a dalších odborných vyšetření, jejichž rozsah stanoví lékař zařízení závodní preventivní péče podle zjištěného zdravotního stavu příslušníka a nároků vyplývajících ze služebního místa, pokud jiným právním předpisem nebo rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví není stanoveno jinak.“

§ 4

Mimořádná prohlídka

(1) Mimořádná prohlídka se provádí za účelem zjištění a posouzení toho, zda došlo nebo nedošlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti k výkonu služby na služebním místě, nebo dalších skutečností stanovených touto vyhláškou.

(2) Mimořádná prohlídka se provádí, pokud

a) ji nařídil orgán ochrany veřejného zdraví nebo Státní úřad pro jadernou bezpečnost podle zvláštních právních předpisů¹⁾,

b) byl výkon služby přerušen z důvodu nemoci po dobu delší než 8 týdnů nebo těžkého úrazu nebo onemocnění spojeného s bezvědomím nebo jiné těžké újmy na zdraví,

c) došlo k přerušení výkonu služebního místa nebo služby na dobu delší než 6

měsíců.

(3) Mimořádná prohlídka se dále provádí

a) na návrh služebního funkcionáře příslušného bezpečnostního sboru, pokud příslušník vykazuje při výkonu služby takové nedostatky, že lze důvodně předpokládat, že došlo ke změně nebo ztrátě zdravotní způsobilosti k výkonu služebního místa, nebo služby,

b) z podnětu lékaře zařízení závodní preventivní péče, nebo ošetřujícího lékaře, pokud zjistí, že došlo k takové změně zdravotního stavu příslušníka, která odůvodňuje změnu zdravotní způsobilosti,

c) na žádost příslušníka, pokud vysloví důvodné podezření ze změny zdravotní způsobilosti, nebo důvodnou domněnku, že jeho zdravotní obtíže vznikly, nebo se zhoršují v souvislosti se zdravotní náročností výkonu služebního místa, na kterém je zařazen.

§ 5

Výstupní prohlídka

(1) Při výstupní prohlídce, jejímž účelem je zjištění zdravotního stavu příslušníka v době ukončení výkonu služby, se provádějí lékařská vyšetření v rozsahu komplexního fyzikálního vyšetření lékařem zařízení závodní preventivní péče, který popřípadě stanoví rozsah dalších odborných vyšetření podle zjištěného zdravotního stavu příslušníka, pokud jiným právním předpisem nebo rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví není stanoveno jinak.

(2) Výstupní prohlídka se provádí před

a) ukončením služebního poměru,

b) převedením příslušníka na služební místo, pro které je stanoven jiný zvláštní požadavek na zdravotní způsobilost, nebo před ukončením rizikového výkonu služby.

§ 6

Lékařský posudek

(1) Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k výkonu služby vydaný na základě lékařské prohlídky obsahuje vždy údaje uvedené v přílohách č. 3 a č. 4.

(2) Platnost lékařského posudku končí nejpozději v den, kdy měla být provedena periodická preventivní prohlídka, nebo v den, ke kterému byl stanoven termín provedení další lékařské prohlídky.

§ 7

Účinnost

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem nabytí účinnosti zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Příloha č. 5

Etický kodex Policie České republiky

ETICKÝ KODEX POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

Příslušníci Policie České republiky, vědomi si svého poslání, spočívajícího ve službě veřejnosti a založeného na úctě a respektu k lidským právům, vyjadřují následující principy, jež chtějí sdílet a dodržovat.

1. Cílem Policie České republiky je
 - a) chránit bezpečnost a pořádek ve společnosti,
 - b) prosazovat zákonnost,
 - c) chránit práva a svobody osob,
 - d) preventivně působit proti trestné a jiné protiprávní činnosti a potírat ji,
 - e) usilovat o trvalou podporu a důvěru veřejnosti.
2. Základními hodnotami Policie České republiky jsou
 - a) profesionalita,
 - b) nestrannost,
 - c) odpovědnost,
 - d) ohleduplnost,
 - e) bezúhonnost.
3. Závazkem Policie České republiky vůči společnosti je
 - a) prosazovat zákony přiměřenými prostředky s maximální snahou o spolupráci s veřejností, státními a nestátními institucemi,
 - b) chovat se důstojně a důvěryhodně, jednat se všemi lidmi slušně, korektně a s porozuměním a respektovat jejich důstojnost,
 - c) uplatňovat rovný a korektní přístup ke každé osobě bez rozdílu, v souladu s respektováním kulturní a hodnotové odlišnosti příslušníků menšinových skupin všude tam, kde nedochází ke střetu se zákony,
 - d) při výkonu služby jednat taktně, korektně a vhodně uplatňovat princip volného uvážení,

- e) používat donucovacích prostředků pouze v souladu se zákonem; nikdy nezacházet s žádnou osobou krutě, nehumánně ani ponižujícím způsobem,
 - f) nést odpovědnost za každou osobu, která byla omezena Policií České republiky na osobní svobodě,
 - g) zachovávat mlčenlivost o informacích zjištěných při služební činnosti,
 - h) zásadně odmítat jakékoliv korupční jednání, netolerovat tuto protizákonnou činnost u jiných příslušníků Policie České republiky, odmítnout dary nebo jiné výhody, jejichž přijetím by mohlo dojít k ovlivnění výkonu služby,
 - i) zásadně se vyhýbat jakémukoliv jednání, které by mohlo být střetem zájmů.
4. Závazkem vůči ostatním příslušníkům Policie České republiky je
- a) usilovat o otevřenou a partnerskou spolupráci,
 - b) dbát, aby vztahy byly založeny na základě profesní kolegiality, vzájemné úcty, respektování zásad slušného a korektního jednání; jakékoliv formy šikánování a obtěžování ze strany spolupracovníků či nadřízených jsou vyloučeny,
 - c) netolerovat ani nekrýt podezření z trestné činnosti jiných příslušníků Policie České republiky a trestnou činnost neprodleně oznámit; stejně tak netolerovat ani jiné jejich protiprávní jednání či jednání, které je v rozporu s Etickým kodexem Policie České republiky.
5. Osobním a profesionálním přístupem příslušníků Policie České republiky je
- a) nést osobní odpovědnost za svoji morální úroveň a svůj profesionální výkon,
 - b) chovat se bezúhonně ve službě i mimo ni tak, aby důstojně reprezentovali Policii České republiky svým jednáním, vystupováním i zevnějškem.

Každý příslušník Policie České republiky, který jedná v souladu se zákonem a Etickým kodexem Policie České republiky, si plně zaslouží úctu, respekt a podporu společnosti, jejíž bezpečnost chrání i s nasazením vlastního života.

Výklad některých pojmů obsažených v Etickém kodexu Policie České republiky

1. Střetem zájmů
- se rozumí jednání příslušníka policie, kterým
- a) dopustí, aby byl výkon služby ovlivněn jeho osobními postoji, názory nebo přesvědčením, pokud jsou v rozporu se zájmy služby,

- b) došlo ke střetu zájmu služby s jeho osobními zájmy; tímto střetem se rozumí takové jednání, které ohrožuje důvěru v jeho nezaujatost, autoritu či profesionalitu nebo důvěru v policii,
- c) využil svého postavení, pravomocí nebo informací, které se dozvěděl při výkonu služby, k získání neoprávněného prospěchu nebo výhody pro sebe nebo jinou fyzickou či právnickou osobu,
- d) osobně vystupoval za fyzickou osobu, která není osobou blízkou, či za právnickou osobu vůči státu, státní nebo převážně státem vlastněné právnické osobě v obchodních záležitostech,
- e) by se odvolával na své služební postavení v záležitostech, které souvisejí s jeho osobními vztahy nebo soukromou činností,
- f) by umožnil uvedení svého jména nebo vyobrazení k reklamním účelům za úplatu nebo za jiný majetkový prospěch,
- g) by přijal dar či výhodu od osoby, pokud by došlo k ohrožení nebo zpochybnění řádného výkonu služby,
- h) by hájil jiný zájem, pokud by byl v rozporu se zájmem policie, poškozoval její dobré jméno nebo ohrožoval její apolitičnost.

2. Rovným a korektním přístupem

se rozumí uplatňování rovnosti a korektnosti ke každému bez rozdílu, což může být v kontaktu s představiteli zejména národnostních a etnických menšin naplněno pouze respektem k jejich odlišnosti. Toto respektování odlišností v žádném případě neznamená zvýšenou toleranci k nezákonnému jednání členů těchto menšin. Naopak vyžaduje pozitivní snahu pochopit tuto odlišnost kulturních hodnot a vzorců jednání, na jejichž základě může být příslušník menšiny odsuzován, vylučován, omezován či obecně diskriminován, ať již přímo či nepřímo, pokud z jeho strany nedochází k porušení zákona. Pouze při respektu policie k odlišnosti členů minorit může být dosaženo deklarované rovnosti přístupu bez rozdílu.

3. Ohleduplností a taktností

se rozumí zejména neemoční profesionální nestranné a rozhodné vystupování, především v situacích, kdy je zasahováno do lidských práv a svobod; příslušník policie nesmí být při rozhodování a jednání ovlivněn svými osobními problémy a pocity. Jedná se i o taková jednání, kdy je nutno brát v úvahu sekundární viktimizaci postižených osob trestnými činy, tragédiemi nebo událostmi s nimi spojenými, např. sdělování úmrtí rodinného příslušníka, rozloučení se se zemřelým před jeho odvozem, pokud to situace dovoluje.

4. Korupčním jednáním

se rozumí úmyslná, cílevědomá činnost, spočívající ve zneužití pravomoci či postavení příslušníka policie z vlastního nebo cizího podnětu s úmyslem získat neoprávněný prospěch či výhodu pro sebe nebo jiné osoby, přičemž není důležité, zda neoprávněný prospěch či výhoda je hmotného či nehmotného charakteru.

Příloha č. 6

**Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok
2017 (stav k 1. 3. 2017)**

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2017

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů												
Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	15 780	17 120	18 580	20 160	21 880	23 730	25 730	27 920	30 300	32 880	35 670
do 6 let	2	16 380	17 770	19 280	20 910	22 700	24 620	26 710	28 980	31 430	34 120	37 010
do 9 let	3	16 990	18 420	19 990	21 700	23 540	25 550	27 710	30 060	32 610	35 400	38 400
do 12 let	4	17 620	19 130	20 750	22 510	24 420	26 500	28 750	31 190	33 840	36 720	39 840
do 15 let	5	18 290	19 850	21 530	23 360	25 340	27 490	29 830	32 360	35 100	38 090	41 330
do 18 let	6	18 970	20 590	22 340	24 230	26 290	28 530	30 940	33 580	36 440	39 520	42 880
do 21 let	7	19 680	21 360	23 180	25 140	27 280	29 590	32 110	34 830	37 800	41 010	44 500
do 24 let	8	20 430	22 160	24 050	26 080	28 300	30 710	33 320	36 140	39 210	42 540	46 170
do 27 let	9	21 200	22 990	24 940	27 070	29 360	31 860	34 570	37 500	40 690	44 140	47 900
do 30 let	10	21 990	23 850	25 890	28 080	30 470	33 060	35 860	38 900	42 210	45 810	49 700
do 33 let	11	22 810	24 760	26 850	29 140	31 610	34 290	37 220	40 370	43 800	47 520	51 560
nad 33 let	12	23 660	25 680	27 870	30 230	32 800	35 580	38 610	41 900	45 450	49 300	53 490

zdroj. Nařízení vlády č. 330/2016 Sb.

Příloha č. 7

Vzor rozhovoru s provedeným kódováním

ROZHOVOR č. 2

MOTIVY

Důvod, proč jste se ucházel o práci u Policie?

Tak byl to v podstatě můj sen už od malička, dalo by se říct, táhlo mě to, ta práce, přišlo mi to zajímavé, rád pomáhám lidem, takže to byla hlavně moje motivace. Pomoc těm, co se třeba...

Ano, pomáhat lidem. Zeptám se v tomhle smyslu, je třeba někdo, já nevím v rodině, někdo např. u hasičů, armády. Policie nebo v obdobné složce IZS, který by na vás v tomhle směru měl vliv?

INFORMACE

Co tak vím, tak spíš ne. Mám spíš kamarády. Kamarády. Jeden byl u záchranářů, tak mi vyprávěl různě.

A vy jste před nástupem k policii někde pracoval?

PRAXE

Ano. Dělal jsem v Kvasinách pro automobilový průmysl.

PŘEDSTAVY

Měl jste jasně daný, že chcete být u Policie, tak před tím nástupem jste si zjišťoval třeba platové podmínky, nebo co vás čeká a jaký jsou možnosti toho dalšího působení přímo u Policie? Protože platové podmínky, třeba právě ve škodovce jsem o hodně výš než u policie?

Spíš tak obecně. Ale plat nehrál hlavní roli.

ODMĚNA

Rozumím. A před nástupem k policii jste měl nějaké představy o tom, co tato práce obnáší- jaké má policie úkoly, co plní, jako čím se zabývá? A liší se ty představy od reality, kterou jste zatím za cca měsíc stačil poznat?

No myslel jsem si, že to bude miň papírování, jo, ale zase na druhou stranu mi to dává jako logický smysl, že prostě se to musí zapsat všechno. Jinak je to vesměs tak, jak jsem si myslel, že to bude vypadat.

PRAXE

A zjišťoval jste si ty informace sám, anebo vám to bylo řečeno až v rámci přípravného řízení?

INTERNET

Sám, sám. Našel jsem si na netu nějaký informace.

Informace od naší personálky při náboru už pro vás byly spíš takové doplňující a praktické k samotnému přijetí?

Přesně, to už jsem zhruba věděl.

PODMÍNKY

PENÍŽE

DÍZEŇ

A názor na formální požadavky, to znamená ty psychotesty, zdravo a fyzo? Byl s něčím problém?

Podle mě je to celkem fér, sice u některých lidí jsem se divil, že dali jako ty fyzické testy, ale podle mě jako v pořádku, že by to takhle nějak mělo vypadat.

Splnil jste kritéria hned na poprvé, nebo jste musel něco opravovat?

No opravoval jsem fyzické testy, tam mně to nedalo asi o dva body, poprvé jsem byl celkem naštvanej, ale já jsem byl po nemoci, takže... **MOTIVACE**

KARIÉRA

Vaše očekávání do budoucna, samozřejmě teď Vás čeká ZOPKA a pak nějaká doba do služební zkoušky na obvodním oddělení, a dále??

Rád bych studoval v rámci Policie, kdyby to bylo možné. Celkem mě láká kriminalistika nebo možná ještě pořádková jednotka přímo, ale to ještě, to ještě je ve hvězdách.

Kriminalistika, myslíte zajišťování stop?

Hm. Ano. **ANOTACE**

Pořádková jednotka zařazená na obvodním oddělení, vlastně tam, co jste nyní zařazen. Tak byste rád zůstal u této praxe?

Přesně. **V území a venku v terénu.** **PRAXE**

MOTIVACE

TEMA

ANOTACE

MOTIVACE
ANOTACE

ANOTACE

Jméno a příjmení:	<i>Bc. Josef Daníček</i>
Katedra nebo ústav:	<i>Ústav pedagogiky a sociálních studií</i>
Vedoucí práce:	<i>Paedr. Alena Jůvová, PhD.</i>
Rok obhajoby:	<i>2017</i>
Název závěrečné práce:	<i>Možnosti kariérního růstu příslušníka Policie České republiky – předpoklady, motivace a kompetence pro výkon profese</i>
Název závěrečné práce v angličtině:	Possibilities of career growth of a member of the Police of the Czech Republic - prerequisites, motivations and competences for the profession
Anotace závěrečné práce:	Práce se zabývá motivací mladých lidí k tomu, stát se policistou. Zjišťuje, jaké jsou představy mladých lidí o povolání policisty, mapuje formální podmínky nutné pro přijetí k policii a motivační prvky u policie po přijetí služební poměru. Formou rozhovorů jsou získávány informace o kariérních cílech nových policistů. Vše se zaměřením na policisty pořádkové služby.
Klíčová slova:	Policie, motivace, podmínky služebního poměru, kariéra, kvalitativní výzkum.
Anotace závěrečné práce v angličtině:	The work deals with the motivation of young people to become a policeman. It identifies young people's views of the profession of policeman, maps the formal conditions necessary for admission to the police, and motivational elements for the police after taking up the service. Through interviews, information is collected about the career goals of new police officers. Everything with a focus on law enforcement officers.
Klíčová slova v angličtině:	Police, motivation, terms of service, career, qualitative research.
Přílohy vázané v práci:	Charakteristika organizačních složek policie České republiky. Podmínky pro přijetí do služebního poměru dle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů - § 13 – 18. Vyhláška č. 487/2004 Sb., o osobní způsobilosti. Vyhláška č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti. Etický kodex Policie České republiky. Stupnice základních platových tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů pro rok 2017 (stav k 1. 3. 2017). Vzor rozhovoru s provedeným kódováním.

Rozsah práce:	100
Jazyk práce:	čeština