

Univerzita Palackého v Olomouci

Fakulta tělesné kultury



Fakulta
tělesné kultury

MOTIVACE K NÁSTUPU DO BEZPEČNOSTNÍCH SLOŽEK

Bakalářská práce

Autor: Aneta Máčalová

Studijní program: Tělesná výchova se zaměřením na vzdělávání a ochranu obyvatelstva

Vedoucí práce: prof. Ing. Pavel Otřísal, Ph.D., MBA

Olomouc 2023

Bibliografická identifikace

Jméno autora: Aneta Máčalová
Název práce: Motivace k nástupu do bezpečnostních složek

Vedoucí práce: prof. Ing. Pavel Otřísal, Ph.D., MBA
Pracoviště: Katedra aplikovaných pohybových aktivit
Rok obhajoby: 2023

Abstrakt:

Bakalářská práce se zabývá problematikou motivace ke vstupu do bezpečnostních složek. Cílem bylo analyzovat a zhodnotit současný stav náborové činnosti realizované Policií České republiky. Teoretická část obsahuje výčet jednotlivých bezpečnostních složek, a to včetně jejich obecného popisu, či vzhledu do jejich organizační struktury. Vyšší pozornost je věnována zejména Policii České republiky, teorii motivace a jejich vzájemnému vztahu, jakožto hlavního determinantu pro vytvoření úspěšné náborové kampaně. Ve výzkumné části práce jsou definovány metody, cíle a výsledky vlastního výzkumu, který probíhal skrze dotazníkové šetření, jež se zúčastnilo 324 respondentů. Výsledky výzkumu prezentují obecné mínění veřejnosti o policejní profesi, stejně tak určují, co by mohlo nejvíce motivovat zájemce o vstup do služebního poměru. Z tohoto důvodu bylo v závěru práce sepsáno několik možných návrhů, jakým způsobem by bylo možné proces náborových kampaní zefektivnit a zvýšit tak zájem veřejnosti o policejní profesi.

Klíčová slova:

Bezpečnostní sbory, Policie České republiky, služební poměr, motivace, náborová činnost

Souhlasím s půjčováním práce v rámci knihovních služeb.

Bibliographical identification

Author: Aneta Máčalová
Title: Motivation to join the security forces

Supervisor: prof. Ing. Pavel Otřísal, Ph.D., MBA
Department: Department of Adapted Physical Activities
Year: 2023

Abstract:

The bachelor thesis deals with the issue of motivation to join the security forces. The aim was to analyze and evaluate the current state of recruitment activities implemented by the Police of the Czech Republic. The theoretical part contains a list of individual security forces, including their general description or insight into their organizational structure. Greater attention is paid to the Police of the Czech Republic, the theory of motivation and their interrelation as the main determinant for the creation of a successful recruitment campaign. The research part of the thesis defines the methods, objectives and results of the actual research, which was conducted through a questionnaire survey that was attended by 324 respondents. The results of the research present the public's general opinion of the police profession, as well as determine what would most motivate those interested in joining the force. For this reason, the thesis concludes with several possible suggestions on how the recruitment campaign process could be made more effective and thus increase public interest in the police profession.

Keywords:

Security forces, Police of the Czech Republic, service, motivation, recruitment activity

I agree the thesis paper to be lent within the library service.

Prohlašuji, že jsem tuto práci zpracovala samostatně pod vedením prof. Ing. Pavla Otřísala, Ph.D., MBA, uvedla všechny použité literární a odborné zdroje a dodržovala zásady vědecké etiky.

V Olomouci dne 14. dubna 2023

.....

Děkuji prof. Ing. Pavlu Otřísalovi, Ph.D., MBA za vedení, pomoc a cenné rady, které mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce. Dále děkuji paní Bc. Martině Schrammové za cenné informace týkající se náborové činnosti realizované v Krajském ředitelství policie Olomouckého kraje. V neposlední řadě bych ráda poděkovala rodině za možnost studovat a kamarádům za podporu a trpělivost.

OBSAH

Obsah	7
SEZNAM ZKRATEK	9
1 Úvod	10
2 Přehled poznatků	12
2.1 Bezpečnostní sbory	12
2.1.1 Policie České republiky.....	12
2.1.2 Hasičský záchranný sbor České republiky	16
2.1.3 Celní správa České republiky.....	18
2.1.4 Vězeňská služba	19
2.1.5 Generální inspekce bezpečnostních sborů	20
2.1.6 Bezpečnostní informační služba	20
2.1.7 Úřad pro zahraniční styky a informace	21
2.2 Vznik služebního poměru	22
2.3 Motivace.....	25
2.3.1 Motiv a teorie potřeb.....	26
2.3.2 Pracovní motivace.....	27
2.4 Náborová činnost Policie České republiky	30
2.4.1 Způsoby realizace náborové činnosti.....	33
3 Cíle.....	39
3.1 Hlavní cíl	39
3.2 Dílčí cíle.....	39
3.2.1 Omezení cílů práce.....	39
3.3 Výzkumné otázky a hypotézy	39
4 Metodika	41
4.1 Výzkumný soubor	41
4.2 Metody sběru dat	41
4.3 Statistické zpracování dat.....	42
5 Výsledky	43
6 Diskuse	62

7	Závěry	67
8	Souhrn	70
9	Summary	71
10	Referenční seznam	72
11	Přílohy	75

SEZNAM ZKRATEK

BIS	Bezpečnostní informační služba
BS	Bezpečnostní sbory
CS ČR	Celní správa České republiky
ČR	Česká republika
EU	Evropská Unie
GIBS	Generální inspekce bezpečnostních složek
H _A	Alternativní hypotéza
H ₀	Nulová hypotéza
HZS ČR	Hasičský záchranný sbor České republiky
IZS	Integrovaný záchranný systém
NERV	Národní ekonomická rada vlády
PČR	Policie České republiky
SNB	Sbor národní bezpečnosti
UZSI	Úřad pro zahraniční styky a informace
VS	Vězeňská služba

1 ÚVOD

Pocit bezpečí je jedním ze základních pilířů, který určuje dlouhodobou prosperitu a rozvoj jednotlivých států. Dění v současném světě je významně ovlivněno přítomností procesu globalizace, která s sebou přináší, kromě řady velmi pozitivních vlivů, také spoustu vlivů negativních. Jedním z těchto nejvýznamnějších negativních vlivů je bezesporu nárůst a vznik nových hrozeb, jež pravidelně prověřují stabilitu států a jeho občanů. Je to právě prioritou zabezpečení před hrozbami, eventuálně maximální možné snížení rizika jejich vzniku, kterou se jednotlivé vlády a jimi pověřené orgány snaží aktivně každoročně zabývat.

Mechanismů pro zajištění bezpečnosti je v České republice (dále jen „ČR“) hned několik. Pakliže se oprostíme od zajištění vnější bezpečnosti a zaměříme se pouze na vnitřní bezpečnost, která je pro účely práce stěžejním průsečíkem, můžeme konstatovat, že právě jedním z nejdůležitějších mechanismů v této oblasti je celostátní, eventuálně regionální, činnost Policie České republiky (dále jen „PČR“). Navzdory tomu, že se jedná o natolik významný resort, který je de facto v první linii pro zajišťování bezpečnosti, údaje z posledních let, které budou blíže specifikovány v práci, dlouhodobě poukazují na negativní trend, kdy PČR vykazuje již několikátým rokem podstav příslušníků v jejích řadách.

Problematice nedostatku kvalifikovaných policistů v rámci ČR není podle mého názoru věnována patřičná pozornost, kterou si takto společensky významné téma vyžaduje. V posledních letech bylo možno pozorovat zvýšené úsilí ze strany PČR, která se skrze různé náborové programy, či kampaně, snažila aktivně tento problém řešit. Subjektivně vnímám jako největší nedostatek, v souvislosti s těmito kampaněmi to, jakým způsobem jsou koncipovány a jak se snaží PČR motivovat své potenciální uchazeče o povolání policisty. Mým cílem je zjistit informovanost široké veřejnosti ohledně této problematiky, popsat obecný názor a pomocí následné analýzy vytvořit vhodné návrhy, které by mohly dále přispět k možnému zefektivnění procesu náborové činnosti.

Ačkoliv je práce majoritně zaměřena na náborovou činnost PČR, součástí teoretické části práce bude rovněž popsání současného stavu, organizovanosti a působnosti ostatních jednotlivých bezpečnostních sborů. Vzhledem k charakteru práce bude také popsána motivace, a to jak z pohledu teorie potřeb, tak i z pohledu pracovní motivace. Závěr teoretické části bude patřit zejména již konkrétním aktuálním poznatkům z oblasti náborové činnosti realizované PČR.

Cílem výzkumné části bakalářské práce je posouzení současného stavu informovanosti o náborové činnosti PČR z pohledu široké veřejnosti prostřednictvím sociologického dotazníkového šetření. Na základě výsledků tohoto šetření by mělo dojít ke zhodnocení efektivity současné náborové činnosti a stejně tak k zajištění vhodných případných podnětů pro její zlepšení.

2 PŘEHLED POZNATKŮ

Je potřeba si uvědomit, že na bezpečnosti státu a ochraně obyvatelstva se podílí široce koncipovaný systém orgánů veřejné správy, ozbrojených sil, ozbrojených bezpečnostních sborů (dále jen „BS“), záchranných sborů a služeb, havarijních a jiných služeb, právních osob a fyzických osob. Jejich cílem je především vzájemná spolupráce a zabezpečení koordinovaného postupu při zajišťování bezpečnosti státu a jeho obyvatelstva. (Vičar, Skoruša, & Zbořil, 2020)

Podle Balabána a Pernici (2015) je základní funkcí bezpečnostního systému „integrovat, koordinovat a řídit činnost jeho jednotlivých složek a pružně reagovat směrem k naplňování bezpečnostních zájmů České republiky.“ (str. 10)

2.1 Bezpečnostní sbory

Bezpečnostní sbory jsou nedílnou součástí našeho každodenního života. Působnost BS je na území celé ČR. Zákon č. 361/2003. Sb., o služebním poměru příslušníků BS upravuje právní poměry fyzických osob, které v BS vykonávají službu, jejich odměňování, řízení ve věcech služebního poměru a organizační věci. Podle tohoto zákona se BS rozumí Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace.

Bezpečnostní sbory společně s ozbrojenými silami, záchrannými sbory a havarijními službami plní základní povinnosti státu, tedy úkoly spojené se zajišťováním bezpečnosti ČR, zajišťováním svrchovanosti, územní celistvosti, demokratických základů a dále s úkoly při ochraně životů a zdraví občanů a majetkových hodnot. (Ústavní zákon č. 110/1998 Sb.)

Příslušník BS je ve služebním poměru k ČR. Práva a povinnosti ČR vůči příslušníkovi plní příslušný BS. Ministerstvo vede evidenci volných služebních míst v BS. (Zákon č. 361/2003 Sb.) S tím jsou spojeny i podmínky pro přijetí do služebního poměru, které jsou podrobněji rozvedeny v kapitole číslo 2.2.

2.1.1 Policie České republiky

Historie

Historie PČR je založena na tradicích československých bezpečnostních složek, četnictva a státní policie z první poloviny 20. století. Četnictvo bylo vojensky organizovaným strážním

sborem, které nejen udržovalo veřejný pořádek, ale také zajišťovalo veřejnou bezpečnost na území celého státu. Četníci službu vykonávali ve stejnokrojích. Během dvacetileté existence předválečného Československa četnictvo zaznamenalo rozmach ve vytvoření specializovaných složek. Cílem složek bylo zajišťování veřejného pořádku, pátrání po zločincích, řízení dopravy a ochrana vzdušného prostoru státu. (Policie České republiky, 2017)

Po osvobození Československa byl v roce 1945 dosavadní bezpečnostní aparát sloučen a na organizačním a právním základu četnictva vznikl Sbor národní bezpečnosti (dále jen „SNB“) jako vojensky organizovaný všeobecný bezpečnostní sbor. Tento sbor plnil úkoly pořádkové, dopravní i kriminální služby. Dále plnil správní a zpravodajské úkoly, podílel se na ochraně státních hranic, disponoval leteckou službou a dalšími specializovanými složkami. Některá současná špičková policejní pracoviště mají svůj počátek právě v tomto sboru (např. Kriminalistický ústav Praha nebo Útvar rychlého nasazení).

V důsledku federalizace Československa v roce 1969 byl SNB jako jediná bezpečnostní složka rozdělen mezi federální ministerstvo vnitra a mezi české a slovenské ministerstvo vnitra. V roce 1991 z jeho české části vznikla Policie České republiky, zatímco ze slovenské části Policejní sbor Slovenské republiky a z federální části Federální policejní sbor a některé další složky. Se vznikem samostatné České republiky v roce 1993 převzala Policie České republiky i úkoly dosavadního Federálního policejního sboru. (Policie České republiky, 2017, str. 7)

Dne 21. června 1991 schválila Česká národní rada první zákon o Policii České republiky a tento den slaví policisté jako Den PČR a usiluje o jeho zařazení mezi významné dny. (Šteinbach, 2021)

PČR je od roku 1993 největším BS a jeho struktura, úkoly a personální zabezpečení se v průběhu vývoje měnily. Změnilo se i technické vybavení a výstroj. Některé činnosti byly v průběhu 90. let postupně převedeny z Ministerstva Vnitřní záležitostí ČR na policii, jiné převzaly civilní orgány. Dne 1. ledna 2009 byl první zákon o policii nahrazen současným zákonem. (Šteinbach, 2021)

Současnost

Jedná se o jednotný ozbrojený BS, jehož úkolem podle § 2 zákona č. 273/2008 Sb., 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.

Bezpečnostní sbor byl zřízen podle zákona České národní rady č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky. Od 1.1. 2009 se PČR řídí podle nového zákona č. 273/2008 Sb., o Polici České republiky. Tímto zákonem, byly vymezeny základní úkoly PČR. Působnost PČR je na celém území státu, nestanoví-li zákon o PČR nebo jiný právní předpis jinak. (Vičar, Skoruša, & Zbořil, 2020)

Policie České republiky je jedna z nejpočetnějších BS, která se setkává každý den s činností fyzicky a psychicky náročnou. Proto je nutno vyzdvihnout, že při ochraně základních společenských hodnot, které ukládá právní systém ČR příslušníkům BS, není tak snadné najít vhodného uchazeče, který bude schopen výkonu takové služby. Je tedy zřejmé, že na příslušníky jsou kladeny zvýšené nároky na fyzickou i psychickou způsobilost, ale i na morální a osobnostní vlastnosti.

Organizační struktura

Zákon č. 273/ 2008 Sb., upravuje organizační strukturu PČR, povinnosti a oprávnění příslušníka PČR. Podle tohoto zákona se organizační struktura dělí na: Policejní prezidium ČR, útvary s působností na celém území ČR, krajská ředitelství policie, útvary zřízené v rámci krajského ředitelství. (Vičar, Skoruša, & Zbořil, 2020)

Činnost PČR je řízena policejním prezidiem v čele s policejním prezidentem, který odpovídá za činnost policie Ministerstvu vnitra (Policie České republiky, 2017). Ministr vnitra jmenuje a odvolává na základě souhlasu vlády policejního prezidenta (Hejda, 2008). Policejnímu prezidentu jsou podřízeny útvary s celostátní působností a krajské ředitelství policie. Útvary s celostátní působností zřizuje ministr vnitra na návrh policejního prezidenta a krajská ředitelství policie jsou zřízena zákonem. (Policie České republiky, 2017)

Policejní prezidium má za úkol zejména určovat cíle rozvoje policie, řešit koncepci její organizace a řízení a stanoví úkoly jednotlivých služeb. V rámci PČR působí služba pořádkové policie, služba dopravní policie, služba cizinecké policie, letecká služba, pyrotechnická služba, ochranná služba, služba kriminální policie a vyšetřování a jiné specializované služby. (Vokuš, Policie České republiky = Police of the Czech Republic, 2010)

Krajská ředitelství policie jsou útvary s územně vymezenou působností. Slouží veřejnosti na vymezeném teritoriu a v rámci krajských ředitelství mohou působit další teritoriální útvary, které jsou jim podřízeny. Nachází se v hlavním městě Praze a dalších velkých městech.

Tyto útvary zřizuje policejní prezident na návrh krajského ředitele. (Policie České republiky, 2017)

Útvary s celostátní působností plní specifické a vysoce specializované úkoly na celém území ČR. Některé poskytují specifické služby ostatním policejním útvarům, jiné se specializují například na odhalování organizovaného zločinu nebo korupce a závažné finanční kriminality, nebo obstarávají policejní vzdělávání, služební přípravu a policejní sport. (Policie České republiky, 2017)

Součástí je i policejní vzdělávání a příprava na službu, proto je nezbytné zmínit, že jednou z možností přípravy poskytuje Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově a v Praze. Prioritou vzdělávacího programu Střední policejní školy, je připravit absolventy s předpoklady pro přijetí do služebního poměru příslušníka Policie ČR a odborné vzdělávání v uvedeném směru připravuje žáky všestranně zdatné, zodpovědné, s vědomostmi, dovednostmi, fyzickými a psychickými předpoklady k výkonu policejních činností, odolné vůči fyzické a psychické zátěži v náročných situacích a vybavené komunikativními dovednostmi. Studium ve vyšší policejní škole je určeno pro příslušníky PČR a občanské zaměstnance Ministerstva vnitra. („Základní informace o škole", 2017) Uchazeči, kteří úspěšně absolvovali přijímací řízení u PČR, jsou povinni projít přípravou, která by je měla seznámit s prací policisty.

Podmínky pro přijetí

Přijímací řízení má za cíl vybrat uchazeče, kteří jsou kompetentně způsobilí pro výkon služby a jsou schopni dodržovat etický kodex policisty. Součástí přijímacího řízení je zdravotní prohlídka, psychologické vyšetření a prověrka tělesné zdatnosti. (Vokuš, Policie České republiky = Police of the Czech Republic, 2010)

- **Testy fyzické zdatnosti** jsou složeny z:

- člunkového běhu, 4x10m,
- celomotorického cviku, 2 min.,
- běhu na 1000 m,
- kliků ve vzporu ležmo.

Pro úspěšné splnění musí uchazeč nasbírat alespoň 4 body z jednotlivých disciplín a minimální počet pro přijetí je 36 bodů. Dále musí dodržet předem předepsaný postup provedení cviků. (Policie České republiky, 2023)

- **Osobnostní způsobilost za pomoci psychologického vyšetření** se zjišťují osobnostní předpoklady potřebné pro výkon služby na základních policejních místech. (Policie České republiky, 2023). Cílem tohoto vyšetření je zjistit, zda uchazeč je schopen pracovat v prostředí, kde bude často vystavován různým nepříjemným situacím. Dále je cílem zjistit, zda člověk není nebezpečný svému okolí či sobě samému. Osobnostní způsobilost upravuje vyhláška č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v BS.
- **Zdravotní způsobilost** je posuzována lékařem, který vystaví lékařské potvrzení na základě výsledků. Člověk, který se hlásí k BS musí být zdravotně způsobilý, protože toto povolání vyžaduje neustálý fyzický výkon. Toto posouzení upravuje vyhláška č. 226/2019 Sb., o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech.

Po úspěšném splnění všech stanovených podmínek je policista zařazen do služebního poměru na dobu určitou a po úspěšném vykonání služební zkoušky je zařazen do služebního poměru na dobu neurčitou. Zkoušku policista skládá po 3 letech služby. (Policie České republiky, 2017)

Nelze odeprít přijetí do služebního poměru osobě z důvodu barvy pleti, věku, rasy, pohlaví, víry, sexuální orientace, národnosti, politického či jiného myšlení nebo sociálního původu. (Vokuš, Policie České republiky = Police of the Czech Republic, 2010)

2.1.2 Hasičský záchranný sbor České republiky

Hlavním posláním Hasičského záchranného sboru České republiky (dále jen „HZS ČR“) je „chránit životy a zdraví obyvatel, životní prostředí, zvířata a majetek před požáry a jinými mimořádnými událostmi a krizovými situacemi.“ (Zákon č. 320/2015 Sb., § 1)

Hasičský záchranný sbor České republiky je jednotný neozbrojený BS, který se podílí na zajišťování bezpečnosti ČR, plněním a organizováním úkolů požární ochrany, ochrany obyvatelstva, civilního nouzového plánování, integrovaného záchranného systému, krizového řízení a dalších úkolů, v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem a jinými právními předpisy. (Zákon č. 320/2015 Sb.)

Jedná se především o právní předpisy:

- Zákon o hasičském záchranném sboru (Zákon č. 320/2015 Sb.)
- Zákon o požární ochraně (Zákon č. 133/1985 Sb.)
- Zákon o integrovaném záchranném systému (Zákon č. 239/2000 Sb.)
- Krizový zákon (Zákon č. 240/2000 Sb.)

Hasičský záchranný sbor České republiky je součástí a hlavním koordinátorem Integrovaného záchranného systému (dále jen „IZS“). To znamená, že v případě zásahu více jednotek IZS bude na místě zpravidla velet příslušník HZS ČR, který řídí součinnost složek a koordinuje záchranné a likvidační práce. Operační a informační středisko HZS ČR je zároveň celostátním operačním a informačním střediskem IZS. Cílem operačního a informačního střediska je povolávat a nasazovat potřebné síly a prostředky jednotlivých složek IZS v konkrétním místě.

Organizace a řízení Hasičského záchranného sboru

Hasičský záchranný sbor České republiky tvoří **generální ředitelství**, které je součástí Ministerstva vnitra. V čele stojí generální ředitel hasičského záchranného sboru. Generální ředitelství řídí a je nadřízeným správním orgánem ve věcech, ve kterých rozhoduje hasičský záchranný sbor kraje, záchranný útvar nebo škola. Taktéž zřizuje operační a informační středisko. (Zákon č. 320/2015 Sb.)

Součástí organizace HZS ČR je **hasičský záchranný sbor kraje**. V čele stojí ředitel, kterého jmenuje a odvolává ministr vnitra na návrh generálního ředitele po projednání s hejtmanem kraje. Plní úkoly ve věcech požární ochrany, ochrany obyvatelstva, civilního nouzového plánování, integrovaného záchranného systému a krizového řízení, s výjimkou oblasti veřejného pořádku a vnitřní bezpečnosti. Zřizuje operační a informační středisko, které je centrem tísňové komunikace na jednotné evropské tísňové číslo 112 a národní tísňové číslo 150. Součástí HZS kraje jsou Jednotky požární ochrany, které provádí požární zásah podle příslušné dokumentace požární ochrany nebo při soustředění a nasazování sil a prostředků, provádí záchranné práce při živelních pohromách a jiných mimořádných událostech. (Vičar, Skoruša, & Zbořil, 2020)

Záchranný útvar patří taktéž do organizace HZS ČR. V čele útvaru stojí velitel útvaru. Záchranný útvar plní úkoly jednotky požární ochrany při řešení mimořádné události nebo krizové situace, dále plní úkoly spojené při obnově území postižené mimořádnou událostí nebo krizovou situací a v neposlední řadě plní úkoly vzdělávacího zařízení a provádí odbornou přípravu

o požární ochraně. Do organizace HZS ČR spadá **škola**, která poskytuje vzdělání v oblasti požární ochrany, ochrany obyvatelstva, integrovaného záchranného systému a krizového řízení. Součástí organizace HZS ČR je i **odřad civilní obrany**, který generální ředitelství, hasičský záchranný sbor kraje a záchranný útvar mohou využívat k plnění úkolů za stavu ohrožení státu nebo válečného stavu. (Zákon č. 320/2015 Sb.)

2.1.3 Celní správa České republiky

Celní správa České republiky (dále jen „CS ČR“) je ozbrojeným bezpečnostním sborem a soustavou správních orgánů. CS ČR je zřízena zákonem č. 17/2012 Sb., o Celní správě České republiky. Celním územím je celé území ČR, včetně vnitrozemských vod a vzdušného prostoru (Kovárník, 2008). CS ČR vybírá cla, daně, zajišťuje některé bezpečnostní úkoly a kontroluje dodržování různých povinností jako jsou např. kontrola nelegálního zaměstnání cizinců, kontrola zaměřená na odhalování přepravy drog a jejich prekurzorů či kontrola mýta a elektronické dálniční známky.

Rovněž se CS ČR podílí na základních úkolech v oblasti zajištění ochrany trhu a bezpečnosti mezinárodního obchodu. Mezinárodní obchod se dotýká dvou a více celních správ a každý z nich má kontrolu jen nad částí celé obchodní operace, proto je nezbytná spolupráce na základě mezinárodních smluv. (Kovárník, 2008)

Jeden z hlavních úkolů CS ČR je vyměření a vybírání cla za zboží, které je dováženo ze zemí mimo Evropskou unii (dále jen „EU“), tedy z tzv. „třetích zemí“. Rozhoduje, zda bude zboží propuštěno na území EU. Obdobně rozhoduje o tom, zda zboží může být vyváženo z EU nebo prováženo přes území EU. Dohlíží na dodržení všech zákazů a omezení. Clo se vybírá na základě celních prohlášení. Ročně se přibližně vybere přes 9 miliard Kč. Území ČR je součástí Evropské unie, a proto jsou zde uplatňovány předpisy EU. (Celní správa ČR, 2023)

Organizace celní správy

Celní správa se dělí na dva základní stupně. První stupeň je Generální ředitelství cel, které sídlí v Praze. Nadřízeným orgánem je Ministerstvo financí ČR. V čele generálního ředitelství cel je generální ředitel, kterého jmenuje a odvolává ministr financí. (Zákon č. 17/2012 Sb.)

Druhým stupněm jsou celní úřady, které se nachází v krajských městech a jedno na letišti Václava Havla-Celní úřad Ruzyně v Praze. V čele celního úřadu je ředitel, kterým může být pouze celník. Celní úřady obstarávají správu cel, správu daní a jiných peněžitých plnění. (Celní správa ČR, 2023)

Taktéž je součástí organizace CS ČR spolupráce s mezinárodními organizacemi a celními správami jiných zemích. (Kovárník, 2008)

2.1.4 Vězeňská služba

Vězeňská služba (dále jen „VS“) byla zřízena zákonem č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Hlavním úkolem je zajištění výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody. Taktéž má VS za úkol zajišťovat ochranu pořádku a bezpečnosti při výkonu soudnictví, správě soudů, při činnosti státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti. (Kovárník, 2008)

Vězeňská služba je organizační složkou státu a plní mnoho dalších úkolů, např. střeží vazební věznice a věznice, střeží věznice pro místní výkon trestu nebo eskortuje osoby ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody.

Součástí VS je vězeňská stráž, justiční stráž a správní stráž. Na rozdíl od správní stráže, zbylé dvě mají postavení ozbrojeného sboru. Vězeňská stráž má hlavním úkolem již zmíněné střežení všech druhů věznic, eskort osob, stanovuje pořádek a kázeň na uvedených místech. Justiční stráž zajišťuje bezpečnost a pořádek v budovách soudů a státních zastupitelství. Správní služba rozhoduje především ve správním řízení podle zvláštních právních předpisů. (Kovárník, 2008)

Organizace Vězeňské služby

Základními organizačními články VS jsou:

- Generální ředitelství Vězeňské služby,
- vazební věznice,
- věznice,
- institut vzdělávání Vězeňské služby.

Generální ředitelství je podřízeno Ministerstvu spravedlnosti. Jehož úkolem je řídit, organizovat a kontrolovat činnost ostatních článků organizace VS. Ministr spravedlnosti řídí VS prostřednictvím generálního ředitele, kterého jmenuje a odvolává. (Zákon č. 555/1992 Sb.)

Věznice a vazební věznice zřizuje a ruší ministr. V jejich čele vždy stojí ředitel, kterého jmenuje a odvolává generální ředitel VS. Úkolem věznic je plnění právních úkonů, které jim ukládá výše zmíněný zákon č. 555/1992 Sb.

Věznice se člení do základních čtyř typů:

1. s dohledem,
2. s dozorem,
3. s ostrahou a
4. se zvýšenou ostrahou.

Jsou i věznice typu zvláštního např. pro mladistvé, pro ženy a matky s dětmi. (Kovárník, 2008)

Součástí organizace VS je Institut vzdělávání Vězeňské služby. Ten zajišťuje celoživotní vzdělávání příslušníků. Zde jsou systematicky a cíleně připravováni, a především zdokonalováni ve své vězeňské profesi. (Hála, 2006)

2.1.5 Generální inspekce bezpečnostních sborů

Generální inspekce bezpečnostních složek (dále jen „GIBS“) upravuje zákon č. 341/2011 Sb., o Generální inspekci bezpečnostních složek. Jedná se o ozbrojený BS. Úkolem inspekce je vyšetřovat trestný čin příslušníka PČR, celníka, příslušníka VS ČR nebo zaměstnance ČR zařazeného k výkonu práce u PČR a zaměstnance ČR zařazeného k výkonu práce v CS ČR nebo VS ČR, pokud trestný čin byl spáchán v souvislosti s plněním jeho pracovních úkolů. (Zákon č. 341/ 2011 Sb.)

Mezi pravomoci a povinnosti příslušníka inspekce spadá především spolupráce s ozbrojenými silami, BS, orgány veřejné správy, právníckými osobami, fyzickými osobami, mezinárodními organizacemi a zahraničním BS.

„V čele inspekce stojí ředitel inspekce, kterého jmenuje a odvolává na návrh vlády a po projednání ve výboru Poslanecké sněmovny příslušném ve věcech bezpečnosti předseda vlády, jemuž je ředitel z výkonu své funkce odpovědný.“ (Zákon č. 341/2011 Sb., § 1)

2.1.6 Bezpečnostní informační služba

Bezpečnostní informační služba (dále jen „BIS“) je BS, jehož úkolem je získávání, shromažďování a vyhodnocování informací hrozby terorismu, aktivity ohrožující bezpečnost nebo významné ekonomické zájmy státu, činnost cizích zpravodajských služeb na našem území, záměry nebo činy mířící proti demokratickým základům, svrchovanosti a územní celistvosti ČR, aktivity organizovaného zločinu, činnosti ohrožující utajované informace. Funkci a činnost

upravuje zákon č. 153/1994 Sb., o zpravodajských službách České republiky. (Čím se zabýváme, 2023)

Na rozdíl od policie, která řeší trestný čin okamžitě, snaží se jej objasnit a dopadnout pachatele. Bezpečnostní informační služba odhaluje, popisuje a hodnotí rizika a nebezpečí v oblasti, která je stanovena zákonem. Hlavní úkolem BIS je předvídat a eliminovat rizika ohrožující celou lidskou civilizaci. Jedná se především o situace spojené s terorismem, organizovaným zločinem, šířením technologií a komponentů k výrobě nukleárních, chemických a biologických zbraní, transfery klasických zbraní do neuralgických míst světa a snaha organizovaného zločinu pronikat do vládních, ekonomických a politických struktur státu. (Kovárník, 2008)

V čele BS stojí ředitel, kterého jmenuje a odvolává vláda. Činnost služby se neobejde bez úzké spolupráce s tuzemskými zahraničními partnerskými organizacemi a s PČR. Základní pravidla pro tyto kontakty určuje zákon č. 153/1994 Sb., o zpravodajských službách České republiky. (Kovárník, 2008)

2.1.7 Úřad pro zahraniční styky a informace

Působnost Úřadu pro zahraniční styky a informace (dále jen „UZSI“) je upravena zákonem č. 153/1994 Sb., o zpravodajských službách České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Jejich hlavním úkolem je získávat a vyhodnocovat zpravodajské informace, které nejsou dostupné prostřednictvím standardních prostředků a aktivit (například diplomacie), a které splňují původ v zahraničí, mají vztah k problematice, k jejíž sledování byl UZSI pověřen vedením státu, nejsou určenému odběrateli známé a byly zpravidla získány využitím zpravodajských prostředků. (Kdo jsme, 2023)

Jedná se o zpravodajskou službu ČR, jejímž cílem a snahou je zabezpečovat pro ústavní činitele a orgány státní správy ČR včasné, a především kvalitní zpravodajské informace, které mají původ v zahraničí a jsou důležité pro zajištění bezpečnosti a ochrany zahraničních a ekonomických zájmů ČR. (Kovárník, 2008)

Ředitele UZSI jmenuje a odvolává ministr vnitra se souhlasem vlády. Příslušníci prokazují svoji příslušnost průkazem s evidenčním číslem a ústním prohlášením. (Zákon č. 153/1994 Sb.)

Je nezbytné zmínit, že součástí zpravodajské služby ČR je i Vojenské zpravodajství, které má za úkol zabezpečovat informace o záměrech a činnostech představující vojenské

ohrožení ČR, o zpravodajských službách cizí moci v oblasti obrany a o záměrech namířených proti zabezpečování obrany státu. (Kovárník, 2008)

2.2 Vznik služebního poměru

Problematiku služebního poměru u příslušníků BS řeší zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Tento zákon upravuje právní poměry všech osob, které v BS vykonávají službu. Každý příslušník plní výkon služby podle svého služebního zařazení, místní a věcné příslušnosti určené zákonem. (Zákon č. 361/2003 Sb.)

Jedná se o specifický druh pracovněprávního vztahu s prvky vztahu státně služebního. Rozdíl mezi pracovně právním vztahem a služebním poměrem je především při samotném vzniku. Služební poměr nevzniká dvoustranným projevem vůle účastníků, jako je tomu při vzniku pracovního poměru. O přijetí rozhoduje služební funkcionář. (Tomek & Nový, 2006)

Jelikož jsou příslušníci oprávněni zasahovat do práv ostatních občanů a plnění úkoly, které jim ukládá zákon, není možné, aby do služebního poměru byl přijat každý občan, který o to požádá. Musí splňovat zákonem stanovené podmínky. (Tomek & Nový, 2006)

Tyto podmínky jsou stanoveny § 13 zákona č. 361/2003 Sb.:

Uchazeč musí být/splňovat:

1. občanem České republiky,
2. ve věku minimální 18 let,
3. bezúhonný,
4. splňovat stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven,
5. zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby,
6. svéprávný,
7. oprávněný seznamovat se s utajovanými informacemi.

Uchazeč nesmí:

1. být členem politické strany nebo politického hnutí, a jde-li o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, ani odborové organizace,
2. vykonávat jinou výdělečnou činnost, s výjimkou činnosti podle § 48 odst. 4 písm. C) až e), h) a i) a § 68 odst. 2, a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost.

Tyto podmínky pro přijetí musí být splněny současně a příslušník je musí splňovat po celou dobu trvání služebního poměru.

Důležitým faktorem je dosažené vzdělání příslušníků. Tabulková služební místa, uvedená v Tabulce 1, určují příslušníkům služební hodnost spojenou s tarifní třídou, od které se odvíjí plat příslušníka.

Tabulka 1

Tabulková služební místa

Služební hodnost	Minimální stupeň vzdělání	Doba trvání služebního poměru	Tarifní třída
Referent-rotný	Střední nebo střední s výučním listem	-	1
vrchní referent-strážmistr	Střední s maturitní zkouškou	-	2
Asistent-nadstrážmistr	Střední s maturitní zkouškou	-	3
vrchní asistent-podpraporčík	Střední s maturitní zkouškou	2 roky	4
Inspektor-praporčík nebo nadpraporčík	Střední s maturitní zkouškou	3 roky	5
vrchní inspektor-nadpraporčík nebo podporučík	Střední s maturitní zkouškou/vyšší odborné	5 let	6
Komisař-poručík nebo nadporučík	Vyšší odborné nebo vysokoškolské v bakalářském studijním programu	6 let	7

Služební hodnost	Minimální stupeň vzdělání	Doba trvání služebního poměru	Tarifní třída
Vrchní komisař-kapitán nebo major	Vysokoškolské v bakalářském studijním programu	7 let	8
Rada-podplukovník nebo plukovník	Vysokoškolské v magisterském studijním programu	9 let	9
Vrchní rada-plukovník	Vysokoškolské v magisterském studijním programu	10 let	10
Vrchní státní rada-plukovník	Vysokoškolské v magisterském studijním programu	12 let	11

Poznámka. (Zákon č. 361/2003 Sb.)

Zákon stanoví, že přijímací řízení je zahájeno v momentu doručení písemné žádosti občana o přijetí do služebního poměru. Postup přijímacího řízení je pro jednotlivé sbory upraven různými prováděcími předpisy, ale liší se jen v některých drobnostech. Cílem přijímacího řízení je bezpochyby ověření, zda občan splňuje veškeré podmínky stanovené zákonem. Ověření spadá do funkce personálního pracoviště jednotlivých BS. (Tomek & Nový, 2006)

Ministerstvo vede evidenci volných služebních míst v BS, s výjimkou zpravodajských služeb. Evidenci volných služebních míst ve zpravodajské službě a evidenci osobních údajů o příslušnících zpravodajských služeb vede zpravodajská služba. (Zákon č. 361/2003 Sb.)

Služební poměr se dělí na dobu určitou a na dobu neurčitou. Následující informace se týkají příslušníků, kteří se do služebního poměru hlásí poprvé. Doba určitá pro tohoto příslušníka trvá 3 roky. Do služebního poměru na dobu neurčitou se zařadí příslušník dnem, který následuje po uplynutí služebního poměru na dobu určitou, jestliže úspěšně vykonal služební zkoušku a podle závěru služebního hodnocení dosahuje alespoň dobrých výsledků ve výkonu služby. Služební zkoušku tvoří část písemná a ústní. Jejím účelem je ověřit, zda příslušník má znalosti potřebné pro zařazení do služebního poměru na dobu neurčitou. (Zákon č. 361/2003 Sb.)

Nově příchozí v neposlední řadě musí složit a podepsat služební slib, který zní následovně:

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. (Zákon č. 361/2003 Sb., §17)

Ke vzniku služebního poměru je zapotřebí uchazeče s motivací a odhodláním pracovat u BS. Každý uchazeč je individuální a motivují ho různé aspekty, na základě nichž, se rozhoduje zda o danou profesi má zájem či nikoliv.

2.3 Motivace

Definice motivace není nikde pevně stanovena. Podle Kovaříka (2010) patří problematika motivace lidského chování obecně mezi nejsložitější a nejproblémovější oblasti psychologické teorie i praxe.

Motivace pochází z latinského slova „movere“ v českém překladu „pohyb“. S tímto slovem není spojen pohyb z hlediska fyziologického, ale toto slovo má hlubší význam. Můžou to být emoce, touha nebo potřeby, které nás nutí jednat určitým způsobem a uvedou nás do pohybu. Tento názor zastává Bedrnová a Nový (1998), přesněji označují motivaci jako skutečnost, která v lidské psychice způsobí specifické, ne vždy zcela vědomé či uvědomované vnitřní hybné síly, pohnutky či motivy. Ty činnost člověka určitým směrem orientují, v daném směru ho aktivizují a vzbuzenou aktivitu se snaží udržovat. Taktéž za motivaci můžeme označit činitele aktivizující organismus k reagování, chování, jednání vedoucí k dosažení cíle, uspokojení (Helus, 2011). Adaira (2004) zastává názor, že:

„Rozhodujícím faktorem je vůle. Je to akt, který nám pomůže rozhodnout něco dělat, znamená to vědomý záměr iniciovat vybranou akci, a že naše motivace vychází z našeho chování“ (str.14).

S motivací se setkáváme ve všech oblastech života, kdy nás motivovala např. pochvala od rodičů nebo sladkost, na opačné straně například strach ze špatné známky.

Podle teorie Kovaříka (2010) je motivace „jednou ze složek psychické regulace činnosti“ (str. 7). Toto usilování můžeme chápat jako pohnutky k určitému chování např. pokud člověk má malé dítě, tak usiluje, aby mělo co jíst, proto ho tato životní situace motivuje najít si práci a vydělat peníze. Tento příklad je spojen s vnějšími podmínkami, které jsou spojené se ziskem.

Opakem jsou vnitřní pohnutky, které jsou vyvolány v myšlenkách motivovaného a jsou ovlivněny vlastními potřebami např. potřeby, které si lidé uspokojují již při výkonu práce. (Urban, 2017)

Motivace se rozděluje na vnější a vnitřní.

- **Vnější motivace** (extrinsic) je spojena s konkrétní odměnou. Jedinec provádí aktivitu kvůli konkrétnímu zisku. Např. učí se, aby dostal dobrou známku nebo získal v budoucnu dobré zaměstnání. Tento druh motivace ale není stálý a trvá jen do určité míry, oproti tomu vnitřní motivace.
- **Vnitřní motivace** (intrinsic) je ovlivněna lidským chováním bez vnějšího podnětu. Jedná se o aktivity, které jedince uspokojí samy o sobě a jsou to především takové aktivity, které má přirozená lidská tendence vyhledávat. (Urban, 2017)

Na základě bádání podle Plhákové (2004) lze říci, že vnější odměny spojené k řízením lidského chování snižují vnitřní motivaci provádět danou činnost. Jedinci, kteří vykonávají činnost z vlastní vůle a přesvědčení, jsou v činnosti úspěšnější a cítí se více svobodní než osoby, které k tomu donutily vnější okolnosti.

2.3.1 Motiv a teorie potřeb

Každý jedinec má relativně konstantní soubor motivací, které lze popsat jako osobnostní motivační systém, přičemž jednotlivci přikládají různým motivacím různou váhu. Tento systém se v průběhu života vyvíjí, naše chování je do jisté míry determinováno jeho existencí, a především je proměnlivé. (Homola, 1972)

Druhy motivů směřují především ke konkrétnímu obsahu a na konkrétní uspokojení, jehož má být dosaženo (Kovařík, 2010). Lidské motivy můžeme rozdělit do čtyř základních skupin: **sebezáchovné, stimulační, sociální a individuální psychické motivy.**

1) Sebezáchovné motivy

- Do skupiny sebezáchovných motivů patří základní fyziologické potřeby (spánek, potrava, voda, teplo, ...). Zde patří také pudy sexuální a rodičovské, které zajišťují přežití lidského druhu. Tato skupina motivů je často označována jako skupina primární. (Plháková, 2004)

2) Stimulační motivy

- Stimulaci můžeme chápat jako aktivní podstatu lidské bytosti, přesněji řečeno, pro duševní pohodu a šťastný život je důležitá určitá míra vnějších stimulací, společně s kombinací fyzické a duševní aktivity, avšak uspokojení těchto potřeb není nutné pro přežití. Snahou je udržení optimální úrovně stimulace, což znamená, že úroveň nesmí být příliš nízká, ale naopak ani vysoká, aby jedinec necítil úzkost. S tím souvisí i sensorická deprivace neboli nedostatek podmětů, které lidé většinou špatně snáší. Lze tedy konstatovat, že jedinec nebude nikdy spokojen s monotónním způsobem života, ale naopak bude toužit po nových zážitcích a zkušenostech. (Plháková, 2004)

3) Individuální psychické motivy

- Součástí optimálního duševního zdraví je i potřebné uspokojení individuálních psychických motivů, které u každého jedince zastupují něco jiného, a proto se liší. Zde patří např. potřeba sebeurčení či smyslu života. (Plháková, 2004)

4) Sociální motivy

- Také je nutno zmínit sociální stránku motivace, do které především patří vliv instituce, jako je rodina a škola, pracovní prostředí. Nakonečný (1996), Plháková (2004) a Homola (1972) jsou stejného názoru, že motivace je jeden z nejvýznamnějších činitelů při formování sociálního chování jedince a současně je také sociálními činiteli ovlivněna.

Důležitou osobou pro porozumění lidských motivů a teoriím potřeb je A. Maslow. Řadí se mezi hlavní představitele bádání hlubšího významu motivace a teorie potřeb. Proslavil se svou koncepcí hierarchie potřeb, které člověka můžou v jeho motivaci ovlivňovat. Sestavil pyramidu, která poukazuje na potřeby níže uložené. Jsou to potřeby, které jsou součástí života každého z nás. Dále potřeby uložené výše, které nejsou dosaženy v životě každého člověka. Aby se člověk dostal v hierarchii k výše uvedeným potřebám, měl by pomyslnou nitkou propojit všechny stupně pyramidy od nejnižší po nejvyšší stupeň potřeby. (Helus, 2011) Teorii A. Maslowa se využívá i pro hlubší porozumění pracovní motivace.

2.3.2 Pracovní motivace

Rozdíl mezi motivací a pracovní motivací spočívá v tom, že motivace zahrnuje psychologické důvody určitého chování a pracovní motivace poskytuje především odpověď na otázku, proč lidé pracují. (Nakonečný, 2005)

Sigmund, Kvintová a Šafář (2014) dospěli k závěru, že:

Pracovní motivaci můžeme zjednodušeně definovat jako ochotu jednotlivce pracovat. Z psychologicko-ekonomického pohledu můžeme tuto připravenost jedince k práci nazvat ochotou substituovat svůj volný čas za čas věnovaný pracovním aktivitám. Tato vůle pracujícího subjektu je vázaná na mnoho důležitých proměnných. Jednou z nejdůležitějších proměnných je otázka efektivního ocenění za práci, tedy za ochotu subjektu směnit svůj volný čas za čas pracovní. (str. 4)

Motivace je ovlivněna vnitřními a vnějšími faktory, které jsou již zmíněny v úvodní kapitole o motivaci. U pracovní motivace tomu není jinak, jen se na to musí člověk podívat z perspektivy zaměstnance.

- **Vnitřní faktory pracovní motivace** jsou spojeny se samostatností, novými schopnostmi, viditelnými výsledky nebo společenským významem. „Jsou-li uvedené okolnosti splněny-zaměstnanci mají možnost pracovat s jistou mírou samostatnosti, průběžně si rozvíjet své schopnosti a vidět výsledky i smysl své práce, snaží se často značným nasazením vykonávat i úkoly složité, vyžadující překonání značných překážek.“ (Urban, 2017, str. 15)
- **Vnější faktory pracovní motivace** jsou spojeny s odměňováním. Jedná se o finanční odměnu, ale taktéž o kariérní posun nebo slovní pochvalu. Pokud zaměstnanec plní pokyny podle smlouvy, jeho motivací je například naděje na budoucí zvýšení platu nebo povýšení. (Urban, 2017, str. 16)

S tímto názorem se i ztotožňuje Maslowova teorie hierarchie potřeb, která při převedení na pracovní motivace podle Wagnerové (2008) vypadá následovně:

Obrázek 1

Hierarchie potřeb



Další významná teorie pracovní motivace je spojena s domněním, že intenzita úsilí vynaložená k dosažení určitého cíle souvisí s jeho hodnotou a atraktivitou. Tuto teorii zastává **Vroomova teorie** z roku 1964. Vroom vysvětluje, že pracovník musí být obeznámen se způsobem, jakým odměny může docílit. (Wagnerová, 2008)

S velmi zajímavou teorií přišel **Adams** v roce 1965., který zdůrazňoval fakt, že vnímání sociální spravedlnosti vychází ze srovnávání s okolím. Pracovník posuzuje svou námahu či pracovní úsilí a dosažené výsledky spojené s uznáním, prémie a s úsilím a výsledky ostatních pracovníků v jeho okolí. V případě pocitu nespravedlnosti, tedy že je vklad vyšší a zisk nižší než u ostatních, dochází ke snaze odstranění tohoto rozdílu, a to způsobem snížení svého pracovního výkonu, nebo snahou zvýšení vlastního zisku. (Wagnerová, 2008))

Součástí pracovní motivace jsou i metody získávání zaměstnanců a zacházení s nimi. Podle **teorie McGregorova** z roku 1959 by se měli zaměstnanci rozdělit do dvou skupin X a Y. Jedna skupina pracovníků „X“ jsou méně pracovití a dělají jen to co musí a to nejnutnější. Naopak druhá skupina „Y“ se chce posouvat a jsou aktivní. Proto by se měl i lišit přístup zaměstnavatele k těmto skupinám pracovníků. „X“ se musí více kontrolovat a motivovat a „Y“ více ocenit a umožnit jim pracovní růst. (Wagnerová, 2008)

Pracovní spokojenost

Důležitou složkou pracovní motivace je spokojenost.

Spokojenost s prací se týká postojů a pocitů, které lidé mají ve vztahu ke své práci. Pozitivní a příznivé postoje k práci naznačují spokojenost s prací. Negativní a nepříznivé postoje k práci naznačují nespokojenost s prací. Postoj k práci se odlišuje od morálky, která je spíše skupinovou než individuální proměnnou. Morálka vyjadřuje, do jaké míry se členové skupiny cítí být přitahováni svou skupinou a chtějí zůstat jejími členy. (Armstrong & Taylor, 2015, str. 228)

Pracovní spokojenost je velmi důležitá u práce policisty. Pracovní činnost pracovníků PČR klade vysoké nároky na fyzické a psychické vypětí. Proto je v řídicí činnosti nezbytné orientovat se nejen na výslednou činnost lidí, čeho dosáhli, co zvládli nebo vyřešili, ale i na to, jaké pocity příslušníci policie prožívají při práci, zda jsou v práci spokojeni. Od toho se odvíjí rozhodnutí dlouhodobě setrvat ve služebním poměru a o ukázněné plnění služebních požadavků, které jsou na ně kladeny. Součástí posilování pracovní spokojenosti policistů ČR je i předejít nežádoucím úbytkům těchto pracovníků. (Kovařík, 2010)

2.4 Náborová činnost Policie České republiky

Jedním z dílčích cílů bakalářské práce je nahlédnutí do problematiky týkající se náborové činnosti PČR. Nedostatek obsazených míst příslušníků PČR je téma, které se řeší, již od roku 2007, kdy kvůli účinnosti nového zákona o služebním poměru odešlo od policie přes 5000 tisíc příslušníků. Hlavním důvodem byla reforma, která zahrnovala zefektivnění činnosti policie, zajištění efektivního hospodaření s finančními prostředky a modernizaci práce související s využíváním informačních systémů. Cílem bylo také, aby policisté byli akceschopnější, lépe komunikovali a byli vstřícnější. (Langer & Martinů, 2009)

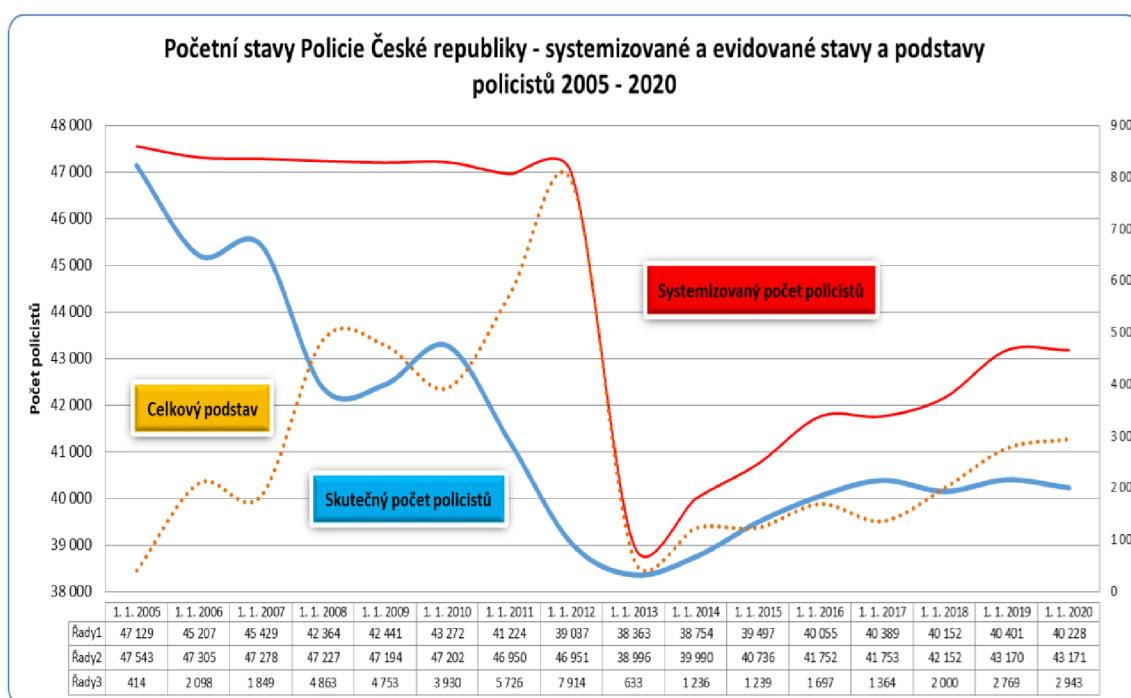
K 1. lednu 2008 bylo k policii zařazeno 42 124 tisíc policistů a plánovaný stav byl 47 415 služebních míst, tedy policii scházelo 5 291 lidí, tzn. 10 % lidí proti ideálnímu stavu. (Bulejko, 2009) Policejní prezídium muselo tento problém, co nejrychleji vyřešit a zkusilo to prostřednictvím první náborové kampaně „Najdi si svého parťáka.“ Tato kampaň neměla bohužel velké ohlasy a přínos nových uchazečů, proto byla po půl roce stažena a nahradila ji kampaň „Pomáhat a chránit.“ Během 7 měsíců bylo přijato 1998 policistů, což bylo zhruba o 42 % více než v roce 2007. Nejobtížnější bylo získat policisty v Praze a Středočeském kraji,

proto měla tato místa zpracovaný individuální motivační program. S touto kampaní vzniklo motto PČR „Pomáhat a chránit,“ které se používá dodnes. (Kubalák, 2008)

Pro lepší znázornění nedostatku kvalifikovaných policistů je nutné pohlédnout do minulosti a na Obrázek 2. Zde je vyobrazen početní stav policistů od roku 2005 do roku 2020. Jsou zde znázorněny systemizované, evidované stavy a podstavy policistů. (Policejní prezidium České republiky, 2020) Z Obrázku 2 lze vyčíst, že v roce 2018, 2019, 2020 se podstav policistů rapidně navýšil.

Obrázek 2

Početní stavy policistů od roku 2005 do roku 2020



Poznámka. (Policejní prezidium České republiky, 2020)

Téma týkající se nedostatků policistů můžeme považovat za stále aktuální. Veřejně přístupné statistiky plánovaných a skutečně obsazených míst policistů, ukazují, že za poslední 3 roky počet neobsazených míst stále roste. Tabulka 2 obsahuje počty plánovaných policistů a skutečné počty obsazených míst od roku 2020 do současnosti. (Lacina, 2022)

Tabulka 2

Plánovaný počet policistů/Skutečný počet policistů

Datum	Plánovaný počet	Skutečný počet
1. 1. 2020	43 171	40 228
1. 1. 2021	44 669	40 434
1. 1. 2022	45 665	40 820
1. 1. 2023	-	39 422

Poznámka. (Vokuš, 2022)

Každý rok počet plánovaných míst k obsazení roste. Důvodem je usnesení vlády ČR č. 166 ze dne 2. března 2020, o změně systemizace PČR pro rok 2020 a výhledu posílení počtu systemizovaných služebních míst PČR pro roky 2021–2023. (Vokuš, 2022)

Národní ekonomická rada vlády (dále jen „NERV“) ke konci roku 2022 vydala návrhy na snížení výdajů veřejných rozpočtů. Obsahuje šestnáct opatření na zvýšení rozpočtových příjmů a dvanáct opatření na omezení výdajů. I přes obrovský nedostatek kvalifikovaných policistů, jedna z možností na příjmové straně je snížení počtu policistů. Důvodem je historicky nejvyšší počet policistů na 100 tisíc obyvatel. Také článek z roku 2008, který se zabývá vývojem policejní hustoty ve vybraných státech světa od roku 1990-2008, potvrzuje, že se ČR řadí již několik let mezi státy s nejvyšší hustotou policistů na 100 tisíc obyvatel (Bohman, 2009). V současné době, v porovnání se státy V4, pouze Polsko disponuje s menším počtem příslušníků policie na 100 tisíc obyvatel (Tabulka 3).

Tabulka 3

Porovnání států V4 počtem policistů na 100 tisíc obyvatel

Země V4	Počet policistů na 100 tisíc obyvatel
Česká republika	375
Slovenská republika	388
Maďarsko	384
Polsko	258

Poznámka. (Landgeist, 2022)

Je potřeba si uvědomit, že na rozdíl od ostatních států Evropy, policisté v ČR vykonávají práci, kterou v jiných zemích vykonávají civilní zaměstnanci, kteří nejsou součástí počtu policistů na 100 tisíc obyvatel. (Česká tisková kancelář, 2022)

I přes to se ČR potýká s velkým nedostatkem kvalifikovaných policistů. Níže uvedená fakta, by měla být impulzem pro získání pozornosti médií, veřejnosti i samotné PČR. Rovněž by tyto fakta mohla posloužit k uvědomění si pravděpodobných následků, které by mohly nastat, pokud trend nedostatku policistů bude nadále růst.

1. Počet nově příchozích policistů do výkonu služby je menší než počet odcházejících policistů z výkonu služby. V roce 2022 odešlo přibližně 2700 policistů a přibylo pouze 2000 nových policistů. (Vokuš, 2022)
2. V roce 2022 chybělo 5,5 tisíce příslušníků policie do naplnění plánovaného stavu počtu policistů. (Lacina, 2022)
3. Vzhledem ke každoročnímu navyšování počtu ideálního stavu policistů, na základě usnesení vlády, nastává situace, kdy nově vzniklá služební místa nemá kdo obsazovat. Tento rok přibyla nová služební místa na dálničním oddělení policie, na speciální centrále se zaměřením na extremismus, terorismus a kyberkriminalitu. (Vokuš, 2022)
4. Průměrný věk policistů se za posledních deset let zvýšil z 36 na 40 let. Policisté jsou vystaveni každý den fyzické zátěži, proto je patřičné, aby průměrný věk policistů spíše klesal, než rostl. (Andrle, 2023)
5. Několik let se ČR řadí mezi prvních deset nejnebezpečnějších zemí světa, aby si místo nadále udržela, musí fungovat bezpečnostní systém ČR, který zajišťují především policisté a další příslušníci BS. (Lacina, 2022)

2.4.1 Způsoby realizace náborové činnosti

Jednotlivá krajská ředitelství policie si zprostředkovávají svou náborovou činnost individuálně na základě vlastních potřeb a rozpočtových možností. Výjimkou jsou webové stránky s názvem „Nábor,“ které jsou spuštěny na celorepublikové úrovni. Níže uvedené informace, týkající se náborové činnosti realizované v Krajském ředitelství Policie Olomouckého kraje, mi poskytla paní Bc. Martina Schrammová, která je součástí odboru personálního.

Inzerování na webových stránkách Policie České republiky

Za hlavní náborovou činnost PČR lze označit webové stránky s názvem „práce 158x jinak,“ kde je možno zhlédnout video pod názvem „Policie ČR: Jsme policie. Práce 158x jinak.“ Cílem tohoto videa je především ukázat mladým lidem pestrost a různorodost práce, kterou policie nabízí. Tyto webové stránky uchazečům zprostředkovávají všechny potřebné informace týkající se přijímacího řízení a podmínek ke vstupu k PČR. Nacházejí se zde i informace platového

ohodnocení příslušníka, náborových příspěvků a všech benefitů, které tato práce nabízí. Je zde uveden i kontaktní formulář, který může uchazeč kdykoliv vyplnit a odeslat personálnímu odboru PČR.

Každé krajské ředitelství policie má různý počet nedostatků kvalifikovaných policistů. Od toho se odvíjí druhy náborových činností, které si kraje samy zvolí. V Tabulce 4 jsou uvedeny rozdíly počtu policistů, kteří v jednotlivých krajích schází. Uvedená data v Tabulce 4 jsou aktuální k datu 1. 1. 2022.

Tabulka 4

Počet chybějících policistů v roce 2022

Krajské ředitelství policie	rozdíl	Krajské ředitelství policie	rozdíl
hlavního města Prahy	-894	Královéhradeckého kraje	-145
Středočeského kraje	-429	Pardubického kraje	-67
Jihočeského kraje	-196	kraje Vysočina	-106
Plzeňského kraje	-216	Jihomoravského kraje	-196
Karlovarského kraje	-189	Zlínského kraje	-119
Ústeckého kraje	-435	Olomouckého kraje	-63
Libereckého kraje	-180	Moravskoslezského kraje	-314

Poznámka. (Vokuš, 2022)

V Olomouckém kraji nyní probíhají dvě náborové kampaně. Jednou z nich je náborová kampaň s českými celebritami, které se narodily ve městě Olomouc. Mezi tyto zapojené celebrity patří hokejista David Krejčí a strongman Jiří Tkadlčík. Tato kampaň obsahuje videospoty, audiospoty a fotografie zmíněných celebrit. Druhou kampaní je „Jmenuji se,“ která obsahuje příběhy reálných policistů, kteří jsou ve služebním poměru a vykonávají aktivně práci policisty. Tato kampaň obsahuje videospoty, audiospoty a fotografie zapojených policistů. Kampaň „Jmenuji se“ poukazuje především na to, že policisté jsou také lidé. Cílem těchto dvou kampaní je zaujmout mladou generaci, ale i širokou veřejnost.

Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje dále využívá k propagaci Inzerci placených reklamních textů na regionálních webech, kde veřejnost může nalézt rozhovory s policisty nebo články o akcích, které policie pořádá nebo je jich součástí. Reklamy jsou graficky zpracovány do různých podob, aby uživatele webu oslovily.

Pro lidi, kteří aktivně hledají práci jsou spíše určeny inzerce na webových stránkách Jenprace.cz, Jobs.cz, pracezarohem.cz, práce.cz, dobráprace.cz, inwork.cz apod. Tuto propagaci zajišťuje společnost LMC, se kterou aktivně Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje spolupracuje.

Inzerování na sociálních sítích (Instagram, Facebook, ...)

Jednou z možností, kterou PČR zvolila k propagaci náborové činnosti, jsou sociální sítě. Vzhledem k tomu, že sociální sítě pravděpodobně využívá každý potencionální uchazeč, je PČR na těchto sítích velmi aktivní. K propagaci využívá Instagram, Facebook, Tik-tok, YouTube a Twitter. Prezentační, preventivní, zpravodajská videa a fotografie PČR jsou k vidění právě na zmíněných sociálních sítích. V Tabulce 5 jsou uvedeny počty sledujících uživatelů na jednotlivých profilech sociálních sítí, které PČR využívá.

S příspěvky na sociálních sítích lze manipulovat a propagovat je v určitých lokalitách (v celém kraji, v určitém okrese, v okruhu 30 km kolem daného místa), kde je zrovna vyšší podstav policistů.

Tabulka 5

Počet sledujících a odběratelů účtu Policie České republiky

Facebook	204 193 odběratelů
Instagram	179 000 sledujících
Twitter	202 500 sledujících
YouTube	134 000 odběratelů

Poznámka. Uvedená data vycházejí z oficiálních profilů na sociálních sítích

Workshopy (Policistou na zkoušku)

Každé krajské ředitelství policie si workshopy organizuje samostatně. Například Krajské ředitelství policie Jihomoravského kraje organizuje každý rok minimálně tři workshopy pod názvem „Policistou na zkoušku.“ Jedná se o workshopy, jejichž cílem je, aby si uchazeč vyzkoušel fyzické testy, které jsou součástí přijímacího řízení k PČR. Zde se rovněž uchazeč může zeptat na veškeré otázky, týkající se práce policisty a přijímacího řízení. Cílem metody workshopů je získat, co nejvíce kompetentních uchazečů.

Reklamy na billboardech, v televizích, ve veřejné dopravě

Policie České republiky využívá k propagaci náborové činnosti reklamy na billboardech, televizi, veřejnou dopravu nebo nákupní centra či rádia.

V Olomouckém kraji policie využila jako prostředek k propagaci náborové kampaně tramvaje (Obrázek 3). Náborové tramvaje jsou celé oblepeny plakátem s mottem „práce 158x jinak.“

Obrázek 3

Náborová tramvaj



Poznámka. (Šafářová, 2022)

Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje rovněž využívá LCD obrazovky v nákupních centrech, kde se na obrazovce vyobrazují plakáty náborové kampaně s celebritami. Využívá i audio nahrávky celebrit, které jsou k doslechu v různých nákupních centrech, ale i v rádiích.

Letáky na veřejně přístupných místech

Cílem vývěsků a letáků je získání nových pracovních sil. Jsou umístěny na viditelných místech, kde kolemjdoucí upoutají svou pozornost. Vývěsky a letáky mohou být vyvěšeny na veřejném prostranství, obchodních domech nebo místech, kde se pořádají hromadné akce.

Policie České republiky každoročně vytváří reklamní letáky a rozmisťuje je na jednotlivých odděleních. Dále se s nimi lze setkat na středních školách s maturitním zakončením, úřadech práce nebo na úředních deskách obecních úřadů. Letáky obsahují informace o platu, náborovém příspěvku a kontakty na personální oddělení PČR.

Policie České republiky na svých letácích slibuje náborový příspěvek až ve výši 150 000 Kč, ten se ale liší podle kraje. Například ve Zlínském a Olomouckém kraji je náborový příspěvek ve výši 75 000 Kč, viz Obrázek 4. Policie rovněž uchazeče láká na výsluhový příspěvek, na který mají policisté oprávnění po 15 letech služby. Také PČR zmiňuje na náborových letácích automatické navyšování platu. Průměrný plat policistů po třech letech služby v roce 2022 činil 40 130 Kč a nástupní plat 26 420 Kč.

Obrázek 4

Náborový leták Olomouckého kraje

Jsem Český Lev Jiří Tkadlčík

Nejsilnější muž světa ve své váze. Policisté, stejně jako my strongmani, jsou fyzicky a psychicky odolní. Neustupují a nevzdávají se. Věří v sebe, své schopnosti, sílu a čest.

Staň se policistou v mém rodném Olomouckém kraji!

Náborák 75.000 Kč, 6 týdnů dovolené, automatické navyšování platu.

nabor.olomouc@pcr.cz

PRÁCE 158x jinak
nabor.policie.cz

Poznámka. (Práce 158x jinak, 2023)

Spolupráce s institucemi (návštěva na střední škole)

Policie spolupracuje s Policejní akademií České republiky v Praze, Vyšší policejní školou a Střední policejní školou Ministerstva vnitra v Praze, Vyšší policejní školou a Střední policejní školou Ministerstva vnitra v Holešově a Vyšší policejní školou Ministerstva vnitra pro kriminální policii. Taktéž jezdí do státních středních škol s maturitním zakončením bez zaměření.

V loňském roce v Olomouckém kraji, přesněji v okrese Šumperk, proběhla spolupráce mezi Krajským ředitelstvím policie Olomouckého kraje a všemi středními školami s maturitním zakončením. Žáci maturitních ročníků si mohli vyzkoušet fyzické testy, a pokud je úspěšně splnili, získali osvědčení, které platí po dobu 12 měsíců. Zmíněné osvědčení mohou žáci využít v případě, pokud se po absolvování střední školy budou hlásit do služby k PČR. Pro žáky základních škol jsou především určeny Dny NATO v Ostravě nebo dny otevřených dveří.

Zda je náborová činnost PČR v posledních třech letech efektivní či nikoli, nelze posoudit. Na základě zpřístupněných statistik se v letech 2019, 2020 a 2021 do služebního poměru hlásilo celkem 32 374 uchazečů a bylo přijato 20 395. Detailní přehled počtů přijatých a nepřijatých uchazečů jsou uvedeny v Tabulce 6.

Tabulka 6

Počet přijatých/nepřijatých uchazečů

	2019	2020	2021
Počet přijatých žádostí	5 755	7 263	7 477
Počet neúspěšných žadatelů	3 204	3 804	4 871

Poznámka.(Vokuš, 2022)

Cílem náborové činnosti je získat uchazeče, kteří jsou odhodlaní vykonávat práci policisty a připraveni dodržovat všechna stanovená pravidla spojená s touto profesí. Vzhledem k tomu, že uchazeč musí projít velmi pečlivým přijímacím řízením, je zřejmé, že úspěšnost přijatých uchazečů nebude nikdy 100%.

3 CÍLE

3.1 Hlavní cíl

Hlavním cílem práce je objasnit „Motivaci k nástupu do bezpečnostních složek“ a pomocí následné analýzy dat vyhodnotit situaci a navrhnout možnosti zlepšení náborové činnosti PČR.

3.2 Dílčí cíle

- 1) Na základě rešeršní literární činnosti popsat problematiku bezpečnostních složek, jejich složení a pojednat o problematice motivace.
- 2) Detailní pozornost věnovat motivačním přístupům realizovaných v rámci náborové činnosti PČR.
- 3) Formou sociologického výzkumu zjistit aktuální názory občanů na způsoby realizace náborových činností spojených se středoškolským vzděláváním v rámci PČR se zaměřením na zjištění stupně motivace. Tyto názory porovnat s názory žáků středních policejních škol.

3.2.1 Omezení cílů práce

Na základě výsledů konzultace byl v průběhu řešení tématu bakalářské práce upraven cíl číslo 3 následovně. „Za pomoci sociologického výzkumu zjistit názory občanů na aktuální způsoby realizace náborových činností PČR a zaměřit se na motivační aspekty, které občany nejvíce motivují k nástupu do tohoto bezpečnostního sboru.“

3.3 Výzkumné otázky a hypotézy

Výzkumné otázky se vztahují k dotazníkovému šetření a byly stanoveny následující:

1. Hraje roli v zájmu o vstup do bezpečnostních složek pohlaví uchazeče?
2. Ovlivňuje náborová činnost PČR dostatečně motivaci nových uchazečů?
3. Motivují veřejnost ke vstupu k PČR více vnější faktory motivace než vnitřní faktory motivace?

Hypotézy se odvíjí od výše uvedených výzkumných otázek. Byly stanoveny následující 4 hypotézy:

H1: Muži vykazují vyšší zájem o nástup k bezpečnostním sborům než ženy.

H2: Lidé, kteří vnímají povolání příslušníka PČR jako společensky prestižní mají vyšší zájem o vstup do některého z bezpečnostních sborů než lidé, kteří toto povolání jako prestižní nevnímají.

H3: Lidé, kteří vnímají, že je platové ohodnocení příslušníka PČR adekvátní mají vyšší zájem o vstup do některého z bezpečnostních sborů.

H4: Lidé, kteří mají zájem o vstup k bezpečnostním sborům, častěji vnímají způsob realizace náborových kampaní za vhodně zvolený než lidé, kteří zájem o vstup k bezpečnostním sborům nemají.

4 METODIKA

V rámci teoretické části práce byl zvolen postup hledání vhodné rešerše z dostupných českých literárních zdrojů, právních předpisů v platném znění a byly použity k obecnému popisu poznatků o BS a motivaci. Byly využity i internetové databáze k základnímu popisu náborové činnosti PČR. Výzkumná část byla provedena metodou dotazníkového šetření u vzorku široké veřejnosti.

4.1 Výzkumný soubor

Pro účely bakalářské práce byla zvolena metoda kvantitativního výzkumu prostřednictvím dotazníkové šetření. Byly sestaveny otázky a poté tyto otázky byly prodiskutovány s vedoucím práce prof. Ing. Pavlem Otřísaalem, Ph.D., MBA. Následně byl dotazník umístěn na internetovém portálu Survio.com. Pro získání co nejvyššího počtu responzí, byla na portálu Survio.com zvolena placená verze Standard. Po zhotovení byl dotazník přetestován vedoucím práce a rodinnými příslušníky. Dotazník byl majoritně distribuován respondentům prostřednictvím sociálních sítí (Facebook, Instagram), pomocí kterých bylo osloveno velmi široké spektrum respondentů. Podle statistiky návštěv si dotazník zobrazilo celkem 433 jedinců a z nich 324 (74.8 %) dotazník vyplnilo a dokončilo.

4.2 Metody sběru dat

Výzkum probíhal v období od 18. 1. 2023 do 2. 2. 2023. Online dotazník obsahoval 21 otázek. Z toho bylo 15 uzavřených otázek, 1 otevřená a 5 otázek proměnných s vícenásobnou volbou odpovědi. Respondenti vybírali z několika daných odpovědí.

První 4 otázky jsou informativního charakteru a zjišťovaly pohlaví, věk, pracovní status a vzdělání respondenta. Následujících 5 otázek zjišťovalo znalosti respondenta o BS, kdo mezi ně patří a podmínky přijetí do služebního poměru. Dále se 6 otázek zabývalo názorem respondentů, jak vnímají profesi policisty v ČR, zda se setkali s informací o jejich nedostatku či zastávají názor, že jsou policisté dostatečně platově ohodnoceni. Posledních 6 otázek zjišťovalo, zda respondenti zaregistrovali nějaký druh náborové činnosti realizovanou PČR, a taktéž co by je osobně a veřejnost nejvíce motivovalo, aby k BS nastoupili.

4.3 Statistické zpracování dat

K vyhodnocení stanovených hypotéz byl použit Chí-kvadrát test nezávislosti formou kontingenčních tabulek. Týkalo se to především otázek, kde respondenti prováděli výběr z kategoriálních proměnných. Tato část bakalářské práce byla vypracována s pomocí statistika, který nechce být zmiňován.

Pearsonův Chí-kvadrát test nezávislosti je jedním ze základních a nejpoužívanějších testů nezávislosti v kontingenčních a asociačních tabulkách. Nulová hypotéza u tohoto testu předpokládá, že pravděpodobnost nastání určité varianty náhodné veličiny X neovlivňuje nastání určité varianty náhodné veličiny Y.

Princip chí-kvadrát testu nezávislosti je založen na porovnání naměřených (empirických), tj. skutečně pozorovaných četností, a četností očekávaných (teoretických), tj. těch, které by platily za předpokladu přijetí nulové hypotézy (Mareš a kol., 2015)

Očekávané četnosti budeme značit e_{ij} :

$$e_{ij} = np_{ij} = np_i p_j = n \frac{n_{i.}}{n} \frac{n_{.j}}{n} = \frac{n_{i.} n_{.j}}{n}$$

Testovou statistiku lze vyjádřit následovně (Hendal, 2009) :

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(n_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

n_{ij} = *napozorované četnosti*,

e_{ij} = *očekávané četnosti*

Testová statistika má za platnosti nulové hypotézy o nezávislosti Chí-kvadrát rozdělení.

Nulovou hypotézu o nezávislosti X a Y zamítáme na dané hladině významnosti, když hodnota testované statistiky X^2 přesáhne příslušný kvantil rozdělení X^2 , respektive, když je zjištěná p-hodnota nižší než stanovená hladina významnosti.

Výsledek testu udává míru, jakou se liší empirické četnosti od očekávaných. Jeden z předpokladů, které umožňují použití tohoto testu je nezávislost pozorování a také podmínka, aby alespoň 80 % očekávaných četností bylo větších nebo rovno 5. V případě nesplnění podmínky budou některé kategorie sloučeny nebo bude použit Fisherův exaktní test (Marek, 2015).

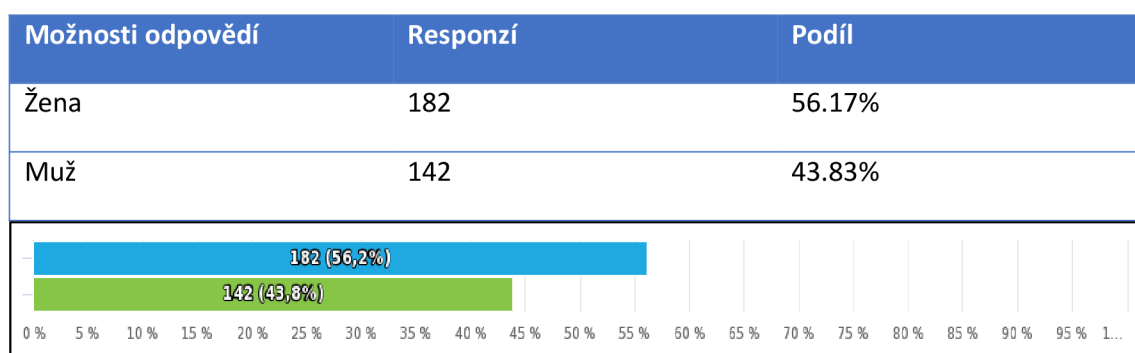
5 VÝSLEDKY

Na základě anonymního dotazníkového šetření byla získána data, která jsou uváděna v tabulkách s úplným zněním otázky a vlastním komentářem. Výzkumným vzorkem bylo celkem 324 náhodných respondentů. Úspěšnost vyplnění dotazníku byla 74,8 %. Průměrná délka vyplnění dotazníku byla v časovém rozmezí od 5 do 10 min (45,7 %).

- **Otázka: Vaše pohlaví:**

Tabulka 7

Pohlaví

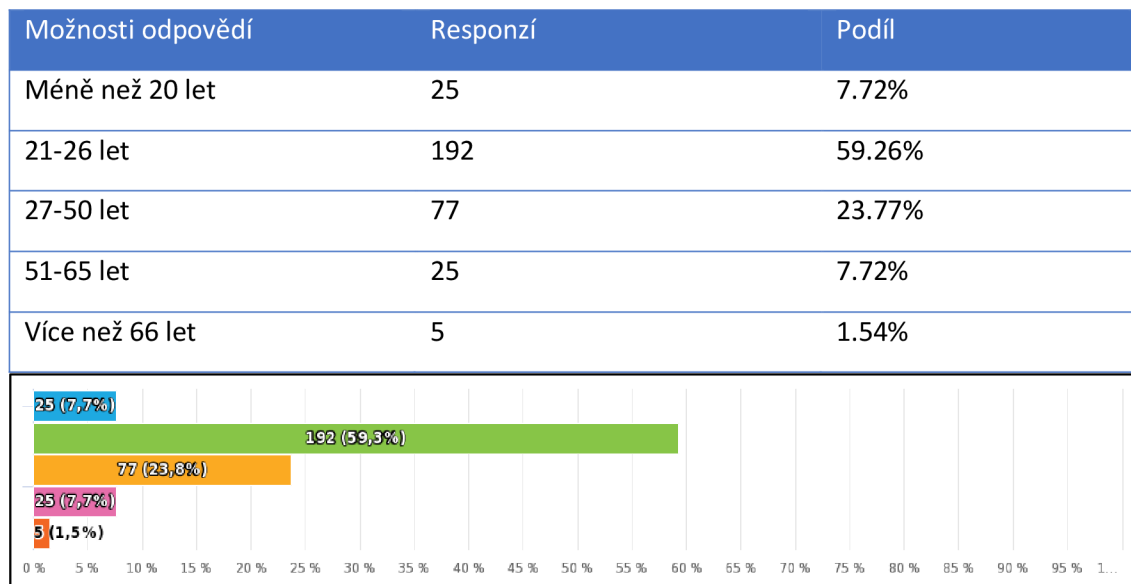


V první otázce bylo u jednotlivých respondentů zjišťováno zastoupení pohlaví. Z celkového počtu 324 respondentů bylo 182 žen (56,2 %) a 142 mužů (43,8 %).

- **Otázka: Věk:**

Tabulka 8

Věk

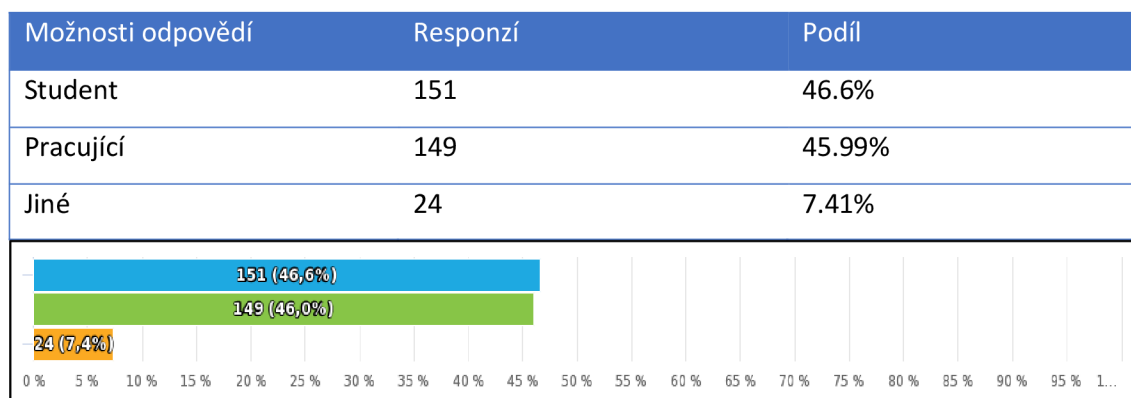


Druhá otázka zjišťovala věk respondentů. Věkovou kategorii mladší 20 let zastupovalo 25 (7,72 %) respondentů, 192 (59,26 %) respondentů zapadalo do věkové kategorie 21-26 let, další 77 (23,77 %) respondentů patřilo do věkové kategorie 27-50 let, 25 (7,72 %) uvedlo věk 51-65 let, poslední kategorie byla ve věku více než 66 let, činilo ji 5 (1,54 %) respondentů.

- **Otázka: Jsem:**

Tabulka 9

Pracovní status



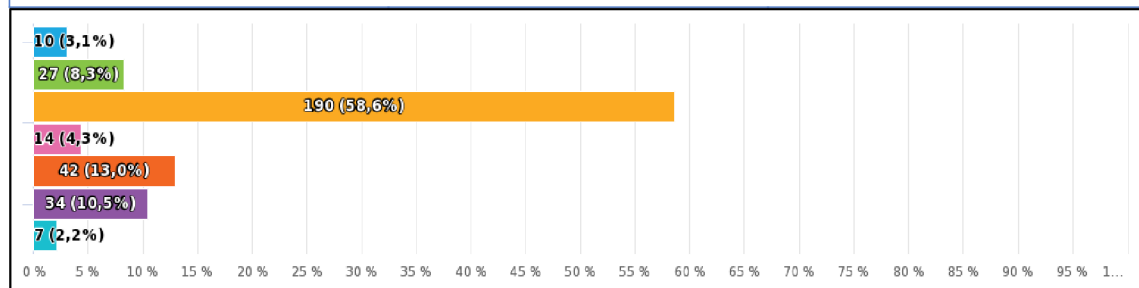
Třetí otázka se týkala statusu respondentů. Téměř stejný počet studentů 151 (46,6 %) a 149 (45,99 %) pracujících. Respondenti v odpovědi „jiné“ nejčastěji uváděli, že mají status pracujícího studenta.

- **Otázka: Vaše nejvýše dosažené vzdělání**

Tabulka 10

Vzdělání

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
Základní	10	3.09%
Střední s výučním listem	27	8.33%
Střední s maturitní zkouškou	190	58.64%
Vyšší odborné	14	4.32%
Vysokoškolské bakalářské	42	12.96%
Vysokoškolské magisterské	34	10.49%
Vysokoškolské doktorské	7	2.16%

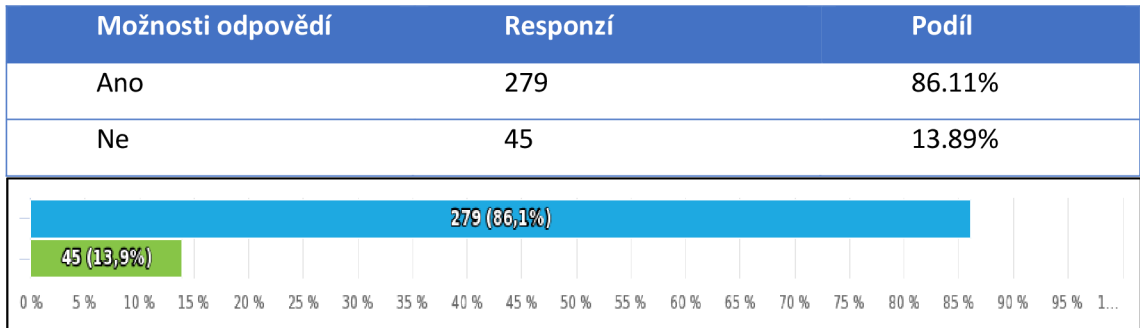


Ve čtvrté otázce jsem se ptala na nejvyšší dosažené vzdělání respondenta. Základní vzdělání zastupovalo 10 (3,09 %) respondentů, 27 (8,33 %) uvedlo „Střední s výučním listem“ a 190 (58,64 %) „Střední s maturitní zkouškou“. Vyšší odborné vzdělání zastupovalo 14 (4,32 %) respondentů, vysokoškolské bakalářské 42 (12,96 %) a magisterské 34 (10,49 %) respondentů. 7 (2,16 %) respondentů uvedlo poslední možnost vysokoškolského doktorského vzdělání.

- **Otázka: Setkal/a jste se někdy s pojmem „bezpečnostní sbor“?**

Tabulka 11

Pojmem „bezpečnostní sbor“



Pátá otázka zjišťovala, zda se respondent setkal s pojmem „bezpečnostní sbor.“ Kladnou odpověď „ano“ zaznačilo 279 (86,11 %) respondentů. Naopak se s tímto pojmem neseťkalo 45 (13,89 %) respondentů a zaznačili odpověď „ne.“

- **Otázka: Která z níže uvedených položek je součástí bezpečnostních sborů České republiky?**

Tabulka 12

Bezpečnostní složky

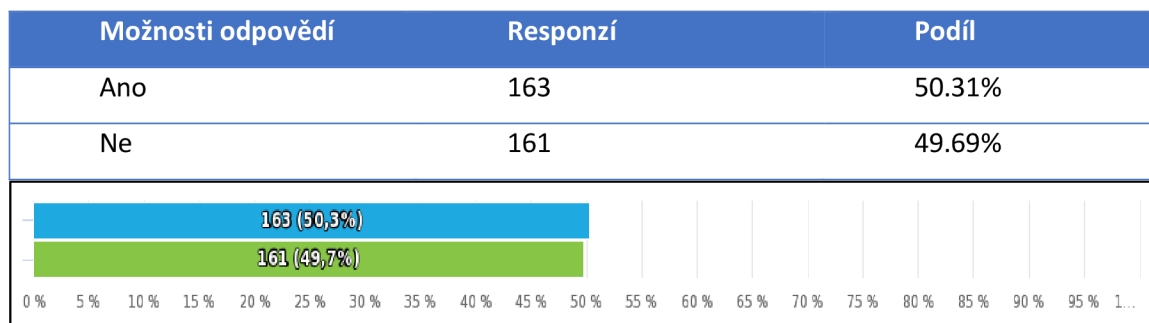
Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
Policie České republiky	306	94.44%
Armáda České republiky	164	50.62%
Obecní policie	53	16.36%
Zdravotní záchranná služba	53	16.36%
Otázka č.6	absolutní četnost	relativní četnost
Správně	138	42,59 %
Špatně	186	57,41 %
Celkem	324	100 %

Otázka číslo šest se dotazovala respondentů, která z níže uvedených položek je součástí BS ČR. Na otázku odpovědělo 138 (42,59 %) respondentů správně a zaznačilo odpověď „Policie České republiky.“ 186 (57,41 %) respondentů odpovědělo špatně. Ze 186 respondentů 168 označilo správnou odpověď „Policie České republiky,“ ale zvolili k tomu další položku, které mezi BS nepatří, proto je nelze zařadit mezi správné odpovědi.

- **Otázka: Přemýšlel/a jste někdy o tom, že byste vstoupil/a do některého z výše uvedených bezpečnostních sborů?**

Tabulka 13

Vstup do bezpečnostního sboru



Téhle otázce předcházela doplňují informace týkající se seznamu sborů, které se řadí mezi BS. Otázka číslo sedm zjišťovala, zda respondent někdy přemýšlel o tom, že by vstoupil do některého z uvedených BS. Kladnou odpověď zaznačilo 163 (50,31 %) respondentů, naopak 161 (49,69 %) respondentů nikdy nepřemýšlelo o vstupu do některého z BS.

- **Otázka: Uvedte, které z uvedených možností musí občan splňovat, pokud se uchází o základní služební pozici u bezpečnostního sboru.**

Tabulka 14

Podmínky

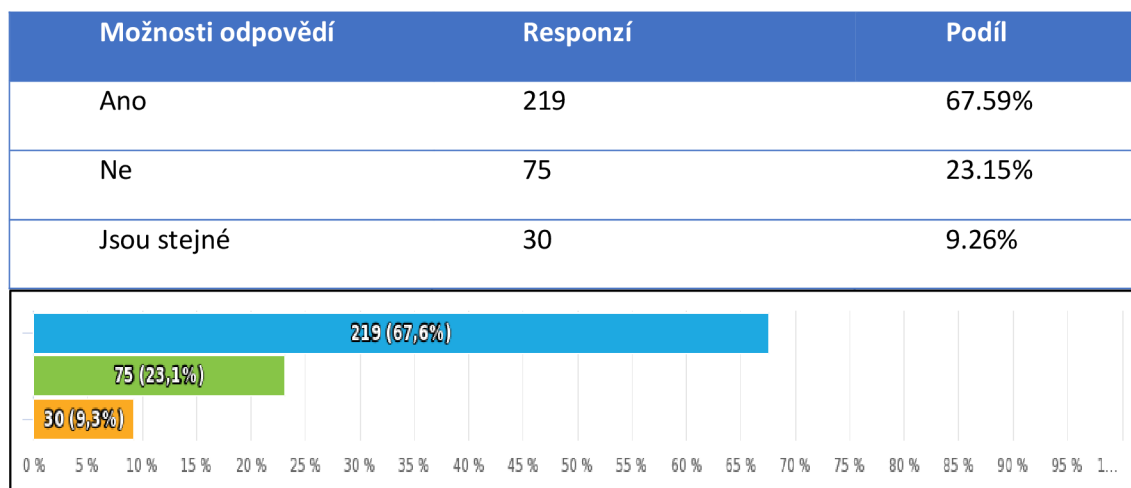
Možnosti odpovědí		
Minimální věk 22 let		
Svéprávnost		
Zdravotní, osobnostní a fyzickou způsobilost k výkonu služby		
Možnost vykonávat jinou výdělečnou činnost		
Trestní bezúhonnost		
Dokončení vysokoškolského vzdělání		
Otázka č.8	absolutní četnost	relativní četnost
Správně	200	61,73 %
Špatně	124	38,27 %
Celkem	324	100 %

Otázka číslo osm zjišťovala, zda respondenti znají podmínky, které občan musí splňovat, pokud se uchází o základní služební pozici u BS. Více než polovina 200 (61,73 %) respondentů odpověděla správně a zaznačila odpověď „svéprávnost,“ „zdravotní, osobnostní a fyzickou způsobilost k výkonu služby“ a „trestní bezúhonnost.“ 124 (38,27 %) respondentů většinou označilo jednu ze správných odpovědí, ale k tomu zvolilo další odpověď, která nebyla správně.

- **Otázka: Myslíte si, že v současné době nastavené podmínky pro vstup do služebního poměru jsou přísnější než podmínky, které musí občan splňovat pro uzavření běžného pracovního poměru?**

Tabulka 15

Přísnější podmínky



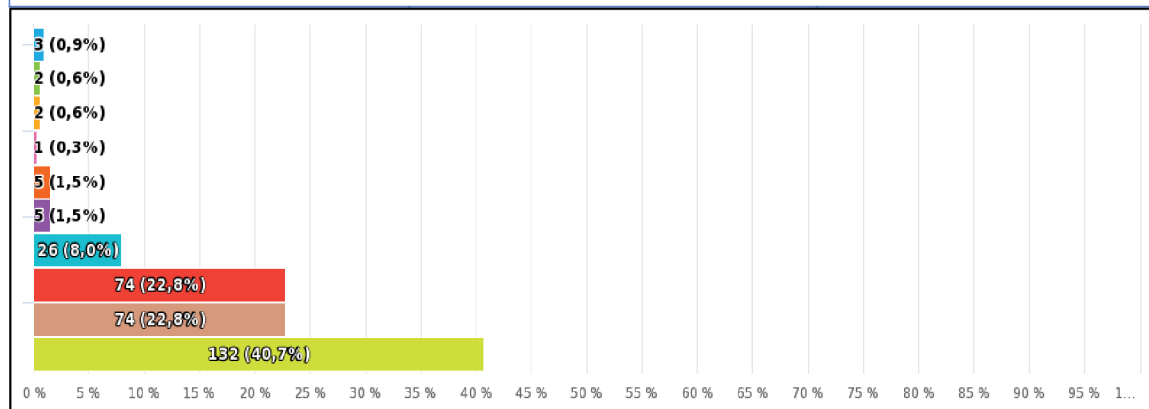
Otázka číslo devět se dotazovala, zda si respondenti myslí, že v současné době nastavené podmínky pro vstup do služebního poměru jsou přísnější než podmínky, které musí občan splňovat pro uzavření běžného pracovního poměru. Na tuto otázku odpovědělo „ano“ 219 (67,59 %) respondentů, odpověď „ne“ zaznačilo 75 (23,15 %) respondentů a odpověď, že jsou podmínky „stejně“ označilo 30 (9,26 %) respondentů.

- **Otázka: Uvedte, na škále od 1 do 10, jak důležité jsou fyzické a psychické předpoklady člověka pro výkon služby u Policie České republiky.**

Tabulka 16

Hodnocení fyzických a psychických předpokladů

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
1/10	3	0.93%
2/10	2	0.62%
3/10	2	0.62%
4/10	1	0.31%
5/10	5	1.54%
6/10	5	1.54%
7/10	26	8.02%
8/10	74	22.84%
9/10	74	22.84%
10/10	132	40.74%



Cílem otázky číslo deset bylo zjistit, jak respondenti vnímají (na škále od 1 do 10) důležitost fyzických a psychických předpokladů jedince pro výkon služby u PČR. Za nedůležité, tedy 1/10, považují 3 (0,9 %) respondenti. Naopak za velmi důležité 10/10 považuje 132 (40,7 %) respondentů. Jak můžeme vidět v tabulce 16, dále se většina odpovědí pohybovala v kladné polovině 8/10 a 9/10.

- **Otázka: Vnímáte povolání příslušníka Policie České republiky jako společensky prestižní/uznávané?**

Tabulka 17

Vnímání povolání příslušníka PČR jako prestižní

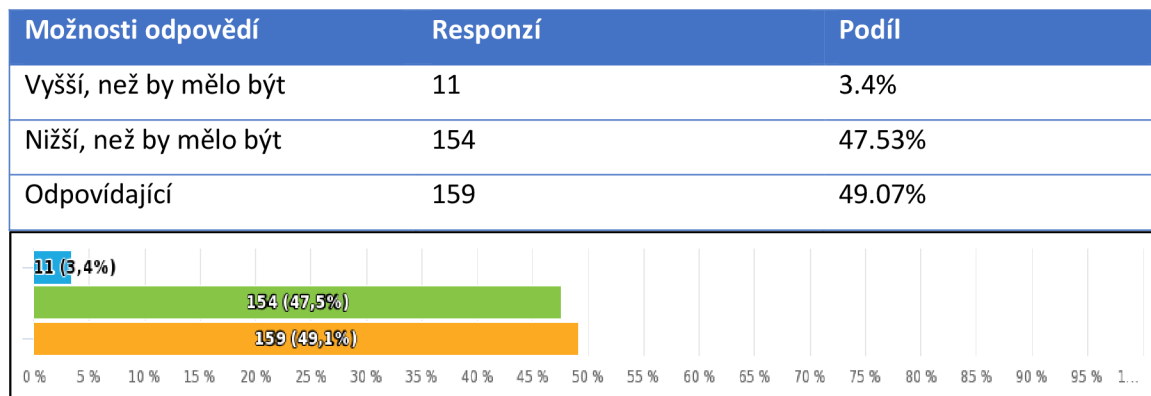
Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
Ano	36	11.11%
Převážně ano	148	45.68%
Převážně ne	94	29.01%
Ne	24	7.41%
Nevím, nedokáži posoudit	22	6.79%

V otázce číslo jedenáct jsem se respondentů dotazovala, zda vnímají povolání PČR jako společensky prestižní/ uznávané. Kladnou odpověď „ano“ a „převážně ano“ označilo 184 (56,79 %) respondentů. Negativní odpověď „ne“ a „převážně ne“ označilo 118 (36,42 %) respondentů a 22 (6,79 %) zvolilo odpověď „nevím, nedokáži posoudit.“

- **Otázka: Domníváte se, že platové ohodnocení příslušníka policie je:**

Tabulka 18

Platové ohodnocení



Dvanáctá otázka zjišťovala, jestli se respondenti domnívají, že platové hodnocení příslušníka policie je vyšší, nižší, než by mělo být nebo odpovídající. V celkovém počtu 324 respondentů zvolilo 154 (47,53 %) odpověď „nižší, než by mělo být,“ 159 (49,07 %) respondentů označilo odpověď „odpovídající“ a zbylých 11 (3,4 %) respondentů si myslí, že je plat vyšší, než by měl být.

- **Otázka: Myslíte si, že motto Policie České republiky "Pomáhat a chránit" bezezbytku naplňuje poslání a úkoly tohoto ozbrojeného bezpečnostního sboru?**

Tabulka 19

Motto „Pomáhat a chránit“

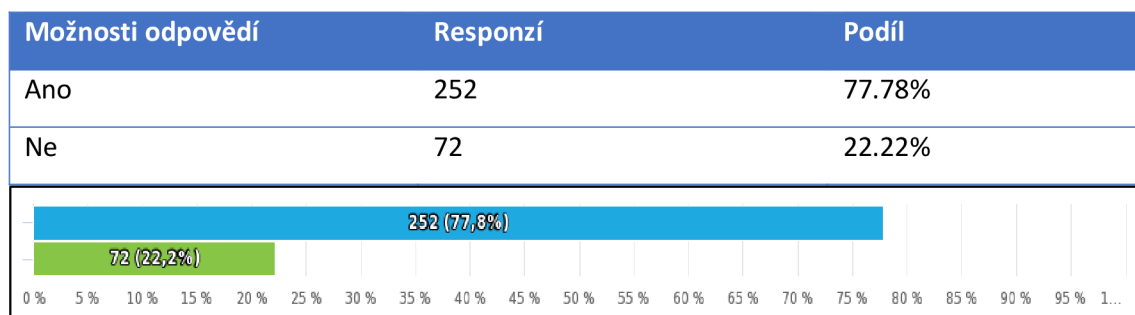
Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
Ano	51	15.74%
Převážně ano	174	53.7%
Převážně ne	44	13.58%
Ne	18	5.56%
Nevím, nedokáži posoudit	37	11.42%

Třináctá otázka se snažila zjistit, zda si respondenti myslí, že motto PČR "Pomáhat a chránit" bezezbytku naplňuje poslání a úkoly tohoto ozbrojeného BS. Více, než polovina respondentů 174 (53,7 %) zaznačila odpověď „převážně ano.“ 51 (15,74 %) respondentů souhlasilo a zaznačilo odpověď „ano,“ naopak 18 (5,56%) respondentů nesouhlasilo a označilo odpověď „ne.“ Zbývající dvě odpovědi „převážně ne“ zaznačilo 44 (13,58 %) respondentů a „nevím, nedokáži posoudit“ 37 (11,42 %) respondentů.

- **Otázka: Setkal/a jste se někdy s informací, která se týkala problematiky nedostatku příslušníků Policie v České republice?**

Tabulka 20

Nedostatek příslušníků PČR

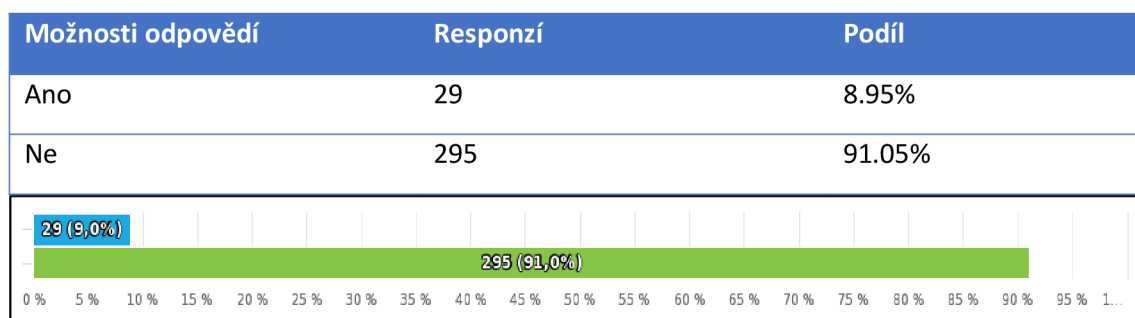


Otázka číslo čtrnáct se dotazovala, zda se respondenti setkali někdy s informací, která se týkala problematiky nedostatku příslušníků PČR, „ano“ zaznačilo 252 (77,78 %), naopak „ne“ zaznačilo 72 (22,22 %) respondentů.

- **Otázka: Vzhledem k vysokým schodkům veřejných rozpočtů navrhla Národní ekonomická rada vlády, jako jedno z řešení, snížení počtu policistů. Souhlasíte s tímto návrhem?**

Tabulka 21

Souhlas s návrhem NERV



Otázka patnáct zjišťovala názor občanů na návrh Národní ekonomické rady vlády, která vzhledem k vysokým schodkům veřejných rozpočtů jako jedno z řešení navrhla snížení počtu policistů. S tímto návrhem z 324 respondentů 295 (91,05 %) nesouhlasí a pouze 29 (8,95 %) souhlasí.

- **Otázka: Myslíte si, že propagace náborové aktivity Policie České republiky na vozidlech veřejné dopravy, je vhodný nástroj kampaně?**

Tabulka 22

Propagace náborové aktivity na vozidlech veřejné dopravy

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
Ano	62	19.14%
Převážně ano	93	28.7%
Převážně ne	71	21.91%
Ne	44	13.58%
Nevím, nedokáži posoudit	54	16.67%

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl (%)
Ano	62	19,1%
Převážně ano	93	28,7%
Převážně ne	71	21,9%
Ne	44	13,6%
Nevím, nedokáži posoudit	54	16,7%

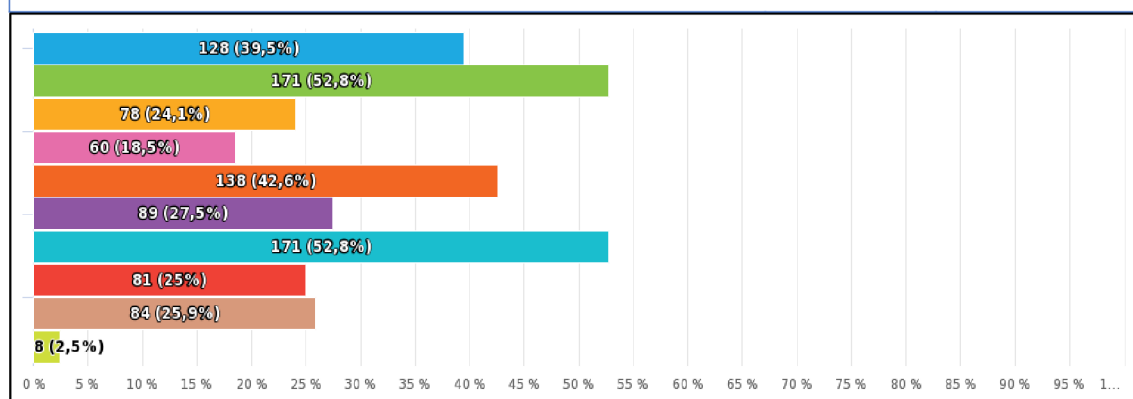
V otázce číslo šestnáct jsem se respondentů dotazovala, zda si myslí, že propagace náborové aktivity PČR na vozidlech veřejné dopravy, je vhodný nástroj kampaně. Výsledky jsou různorodé a kladnou odpověď „ano“ dalo 62 (19,14 %) respondentů a „ne“ 44 (13,58 %) respondentů. „Převážně ano“ zaznačilo 93 (28,7 %), „převážně ne“ 71 (21,91 %) a poslední možnost „nevím“ zvolilo 54 (16,67 %) respondentů.

- **Otázka: Vyberte, se kterou z uvedených kampaní spojenou s náborovou činností nových policistů, jste se setkal/a?**

Tabulka 23

Náborové kampaně

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
Inzerování na webových stránkách policie České republiky	128	39.51%
Inzerování na sociálních sítích (Instagram, Facebook, Tik-tok, YouTube.....)	171	52.78%
Náborová kampaň (např. Najdi svého parťáka)	78	24.07%
Workshopy (Policistou na zkoušku)	60	18.52%
Reklamy na billboardech	138	42.59%
Reklamy v televizích	89	27.47%
Reklamy ve veřejné dopravě	171	52.78%
Letáky na veřejně přístupných místech	81	25%
Spolupráce s institucemi (návštěva na střední škole)	84	25.93%
Jiné	8	2.47%

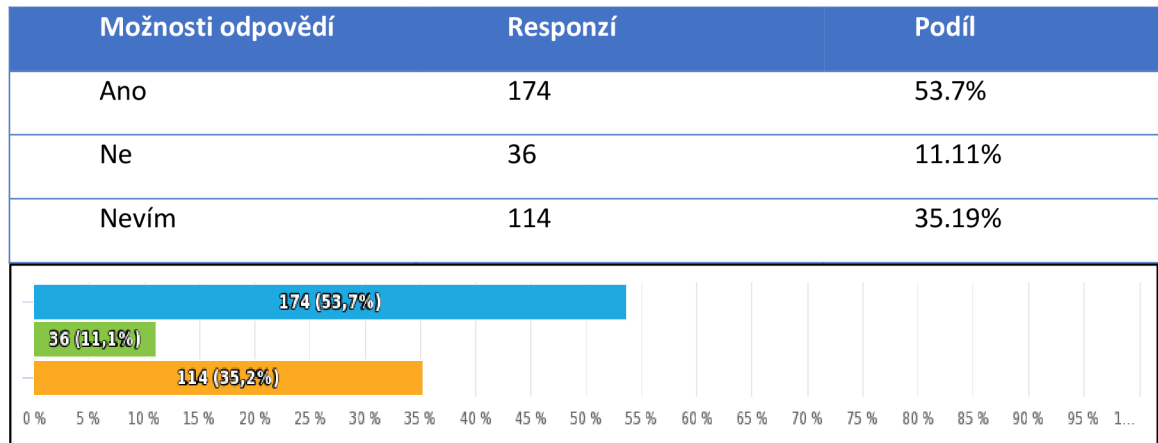


Otázka číslo sedmnáct zjišťovala, se kterou z kampaní spojenou s náborovou činností nových policistů se respondenti setkali. Respondenti mohli označit více odpovědí. Odpovědi byly různorodé a nejvíce odpovědí 171 (52,8 %) získalo inzerování na sociálních sítích a reklamy ve veřejné dopravě. Respondenti naopak nejméně označovali možnost náborové kampaně prostřednictvím workshopů, která získala 60 (18,52 %) odpovědí. Ostatní odpovědi jsou uvedeny v Tabulce 23.

- **Otázka: Považujete Vámi zvolené způsoby realizace takové náborové kampaně za vhodné? Myslíte, že splňuje svůj účel?**

Tabulka 24

Účel kampaně



Na základě otázky číslo sedmnáct, zjišťovala otázka číslo osmnáct, zda respondenti považují zvolený způsob realizace náborové kampaně za vhodný a domnívají se, že splňuje svůj účel. 174 (53,7 %) respondentů odpovědělo „ano“ a naopak „ne“ označilo 36 (11,11 %) respondentů. 114 (35,19 %) respondentů uvedlo odpověď „nevím.“

- **Otázka: Z nabízených možností vyberte maximálně tři možnosti, které by Vás nejvíce motivovaly ke vstupu k Policii České republiky.**

Tabulka 25

Osobní motivace ke vstupu k PČR

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
Prestižní povolání	54	16.67%
Jistota povolání	125	38.58%
Zaručená a zaměstnavatelem deklarovaná možnost dalšího vzdělání	40	12.35%
Možnost získání oblečení zdarma	3	0.93%
Možnost realizace sportovních aktivit v pracovní době	55	16.98%
Práce ve státním sektoru (stálý plat)	147	45.37%
Možnost kariérního růstu	123	37.96%
Služba jiným lidem	88	27.16%
Vlastní zájem	49	15.12%
Různorodost profese	81	25%
Vážnost spojená s uniformou	17	5.25%
Výsluhový příspěvek	125	38.58%

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
Prestižní povolání	54	16.67%
Jistota povolání	125	38.58%
Zaručená a zaměstnavatelem deklarovaná možnost dalšího vzdělání	40	12.35%
Možnost získání oblečení zdarma	3	0.93%
Možnost realizace sportovních aktivit v pracovní době	55	16.98%
Práce ve státním sektoru (stálý plat)	147	45.37%
Možnost kariérního růstu	123	37.96%
Služba jiným lidem	88	27.16%
Vlastní zájem	49	15.12%
Různorodost profese	81	25%
Vážnost spojená s uniformou	17	5.25%
Výsluhový příspěvek	125	38.58%

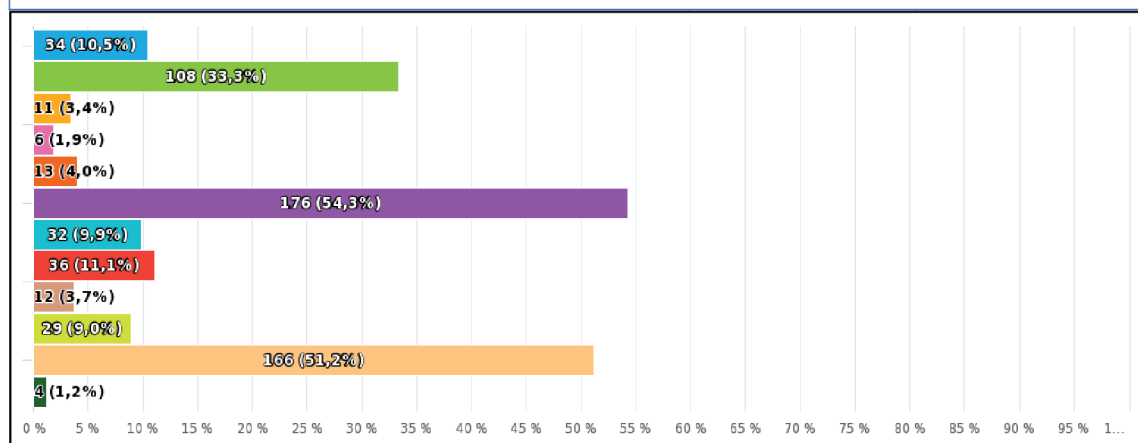
Cílem otázky číslo devatenáct bylo zjistit, které motivační aspekty nejvíce motivují respondenty, aby nastoupili k PČR. Respondenti mohli zaznačit maximálně tři odpovědi. Nejvíce odpovědí 147 (45,37 %) získala možnost „práce ve státním sektoru“, dále „jistota povolání“ 125 (38,58 %), „výsluhový příspěvek“ 125 (38,58 %) a „možnost kariérního růstu“ 123 (37,96 %). Nejméně odpovědí získala možnost „získání oblečení zdarma“ 3 (0,93 %). Zbylé odpovědi jsou uvedeny v Tabulce 25.

- **Otázka: Z nabízených možností vyberte dvě, které podle Vás nejvíce vzbuzují zájem občanů ČR ke vstupu do služebního poměru u Policie České republiky.**

Tabulka 26

Motivace veřejnosti ke vstupu k PČR

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
Prestižní povolání	34	10.49%
Jistota povolání	108	33.33%
Zaručená a zaměstnancem deklarovaná možnost dalšího vzdělání	11	3.4%
Možnost získání oblečení zdarma	6	1.85%
Možnost realizace sportovních aktivit v pracovní době	13	4.01%
Práce ve státním sektoru (stálý plat)	176	54.32%
Možnost kariérního růstu	32	9.88%
Služba jiným lidem	36	11.11%
Různorodost profesí	12	3.7%
Vážnost spojená s uniformou	29	8.95%
Výsluhový příspěvek	166	51.23%
Jiné	4	1.23%



Dvacátá otázka se dotazovala na názor respondentů, které z nabízených možností nejvíce vzbuzují zájem občanů ČR ke vstupu do služebního poměru u PČR. Respondenti mohli zaznačit maximálně dvě odpovědi. Zde se ukázalo, že jednoznačně nejvíce odpovědí 176 (54,32 %) získala odpověď „práce ve státním sektoru“. Po ní následovala odpověď „výsluhový příspěvek“ 166 (51,23 %) a „jistota povolání“ 108 (33,33 %). Výsledky zbývajících odpovědí jsou uvedeny v Tabulce 26.

- **Otázka 21**

Uvedte, jakým způsobem by mohla Policie České republiky zvýšit efektivitu své náborové činnosti. Co by podle Vás zvýšilo zájem veřejnosti o tuto profesi?

Poslední dvacátá první otázka zjišťovala názory a návrhy respondentů, jakým způsobem by mohla PČR zvýšit efektivitu své náborové činnosti. Vzhledem k různorodým odpovědím, zde uvedu nejčastěji se objevující. Respondenti nejčastěji uvedli zvýšení platu, či náborového příspěvku, rovněž uvedli názory týkající se vyššího respektu a vážnosti profese, lepší komunikace s veřejností a jako poslední, je nutno vyzdvihnout, návrhy týkající se vyšší četnosti návštěv na základních a středních školách.

6 DISKUSE

Moje bakalářská práce cílí k aktuálnímu společenskému stavu a kladu si otázku, proč je nedostatek kvalifikovaných příslušníků BS neadekvátně diskutován a není mu věnována odpovídající pozornost.

Primárně jsem zjišťovala, zda se respondenti setkali s pojmem „bezpečnostní sbor“. Velmi pozitivní bylo, že 86,1 % z nich se s ním setkalo, což potvrzuje jeho známost a srozumitelnost. Ale v následující otázce již více než polovina z nich nedokázala zvolit správnou odpověď na otázku, co do BS patří, neboť respondenti nejčastěji nesprávně do BS zařazovali Armádu České republiky. Nabízí se tak otázka, zda lze vůbec pozitivně přijmout výsledek, kdy se drtivá většina z dotázaných setká s daným pojmem, ale více než polovina z nich jej chybně definuje.

Pro cíle práce bylo důležité zjistit, zda respondenti uvažovali o vstupu do některého z BS. S rozdílem 2 responzí byly odpovědi „ano“ a „ne“ téměř vyvážené, což hodnotím jako relativně vysoký zájem o tuto profesi. V práci jsem stanovila 4 hypotézy, jejichž ověření bylo provedeno pomocí chí-kvadrát testu nezávislosti. Testování probíhalo na 5 % hladině spolehlivosti, kdy test je založen na porovnání výsledků dílčích testů z trénovací a datové sady. Nejprve byl proveden test v trénovací sadě a v případě zamítnutí nulové hypotézy byl test proveden opětovně, nicméně tentokrát již na testovací, datové sadě k jeho ověření. Totožný postup byl realizován u všech níže uvedených hypotéz. Pro přehlednost údajů je uvedena hypotéza včetně konkrétních výsledků zanesených do kontingenční tabulky.

H1: Muži vykazují vyšší zájem o nástup k bezpečnostním sborům než ženy.

Tabulka 27

Kontingenční tabulka H1

			Pohlaví		Celkem	
			Muž	Žena		
Zájem o vstup do některého z bezpečnostních sborů.	Ano	Četnosti	94	69	163	
		%	66,2	37,9	50,3	
	Ne	Četnosti	48	113	161	
		%	33,8	62,1	49,7	
Celkem			Četnosti	142	182	324
			%	100,0	100,0	100,0

Výsledek Chí-kvadrát testu byl 25,527 s p-hodnotou $0.001 < 0,05$ – nulová hypotéza je na 5 % hladině významnosti zamítnuta, čímž je potvrzen signifikantní vztah. Tím bylo prokázáno, že zájem o vstup k BS je vyšší u mužů než u žen. Práce u BS je společností vnímána jako zaměstnání vhodné spíše pro muže, z výsledků je ale zřejmé, že zájem o tuto profesi má i vysoký počet žen.

Základem vstupu do služebního poměru je přijímací řízení, 61,73 % respondentů správně určilo základní podmínky pro vstup k BS. Ačkoliv je náročnost a skladba podmínek výběru stále předmětem diskusí, hodnotím platná pravidla pro přijetí jako vhodně nastavená. Trestní bezúhonnost, požadované vzdělání jsou naprosto zásadní pro výkon většiny profesí, ale tématem rozdělujícím uchazeče na dva tábory je kritérium zdravotní a psychické způsobilosti zjišťované testy. Považuji vstupní testy za naprosto zásadní a zabývám se i jejich úrovní, neboť jejich ztížení by znamenalo další nedostatek kvalifikovaných policistů. 67,59 % respondentů uvedlo, že vnímají podmínky pro vstup do služebního poměru jako přísnější než podmínky pro uzavření běžného pracovního poměru mimo bezpečnostní složky. K tomu však současně nejvíce respondentů přiřadilo jako nejdůležitější determinant pro výkon služby v BS fyzické a psychické předpoklady uchazeče.

Profese policisty má ve společnosti tradici a pevné postavení. Stabilní, demokratická a vyspělá společnost musí být chráněna kvalitními policisty v první linii v boji proti hrozbám. Lze říci, že povolání policista, policistka je společensky uznávané, což potvrdil výsledek 11. otázky, kdy se s tímto výrokem ztotožnila více než polovina respondentů.

Pohledem naší generace, mnoho let po pádu komunismu, ve společnosti stále převládá nedůvěra a skepse vůči policejnímu sboru, protože byl represivní složkou totalitního režimu. Po rozdělení společného státu v minulém tisíciletí, se v podmínkách samostatné ČR podle mého názoru postavení a vnímání policie postupně zlepšovalo. Aktuálně se názory na policii bohužel mění, policejní služba je v mediálním prostoru a na sociálních sítích často pod palbou kritiky. Negativní je především selhání jednotlivce, nebo zpolitizování práce, organizační struktury, či konkrétního zásahu policie. Pozitivně společnost hodnotí práci policie, pokud jde o záchranu životů a při mimořádných událostech jako jsou povodně, kdy se na krátký čas společnost semkne.

Motto policie je od roku 2008 „Pomáhat a chránit“. Proto otázka v dotazníku zjišťovala, zda si respondenti myslí, že policisté a policistky toto motto naplňují. A v aktuální společenské

situaci lze jako pozitivní hodnotit názor 69,4 % respondentů, že policisté naplňují své poslání a úkoly ozbrojeného BS v demokratické společnosti.

Zajímavé bylo sledovat i prověřit vztah mezi tím, jestli zájemci o vstup do bezpečnostních složek vnímají povolání příslušníka PČR jako společensky prestižní, uznávané.

H2: Lidé, kteří vnímají povolání příslušníka PČR jako společensky prestižní mají vyšší zájem o vstup do některého z bezpečnostních sborů než lidé, kteří toto povolání jako prestižní nevnímají.

Tabulka 28

Kontingenční tabulka H2

		Zájem o vstup do některého z bezpečnostních sborů.		Celkem		
		Ano	Ne			
Vnímáte povolání příslušníka Policie České republiky jako společensky prestižní/uznávané ?	Převážně ano	Četnosti	72	76	148	
		%	48,6	51,4	100,0	
	Ano	Četnosti	18	18	36	
		%	50,0	50,0	100,0	
	Nevím, nedokážu posoudit	Četnosti	11	11	22	
		%	50,0	50,0	100,0	
	Ne	Četnosti	14	10	24	
		%	58,3	41,7	100,0	
	Převážně ne	Četnosti	48	46	94	
		%	51,1	48,9	100,0	
	Celkem		Četnosti	163	161	324
			%	50,3	49,7	100,0

Výsledek Chí-kvadrát testu byl 0,805 a p-hodnota 0,935 > 0,05 – není zde přítomen signifikantní vztah a další testování již neprobíhá. Tato hypotéza byla zamítnuta a nelze tedy určit, zda má vnímání prestiže policejní profese vliv při rozhodování o vstupu do BS.

Platové ohodnocení je jedním z nejdůležitějších faktorů, ovlivňujících zájem o profesi. Platové podmínky u policie jsou transparentní podle „tabulkových hodnot“ v platném znění s možností karierního a tím i platového růstu spojeného s délkou aktivní služby, vzděláním, hodností. A je nutné zmínit „výsluhy“ provázané s odpracovanými roky ve službě, po určité odpracované době. Pozitivní je navyšování platových tarifů a přidávání benefitů. Nelze opomenout zavedení náborového příspěvku.

H3: Lidé, kteří vnímají, že je platové ohodnocení příslušníka PČR adekvátní mají vyšší zájem o vstup do některého z bezpečnostních sborů.

Tabulka 29

Kontingenční tabulka H3

			Domníváte se, že platové ohodnocení příslušníka policie je:			Celkem
			Nižší, než by mělo být	Odpovídající	Vyšší, než by mělo být	
Zájem o vstup do některého z bezpečnostních sborů.	Ano	Četnosti	94	62	7	163
		%	57,7	38,0	4,3	100,0
	Ne	Četnosti	60	97	4	161
		%	37,3	60,2	2,5	100,0
Celkem		Četnosti	154	159	11	324
		%	47,5	49,1	3,4	100,0

V případě této hypotézy byl výsledek Chí-kvadrát testu nezávislosti 16,017 a p-hodnota 0,001 < 5 % - na základě této hodnoty byla zamítnuta nulová hypotéza. Došlo tedy k potvrzení hypotézy, kdy zájem o vstup do BS závisí na vnímání platového ohodnocení příslušníka policie.

Více než ¾ všech respondentů se již někdy setkalo s informací o nedostatku příslušníku PČR. Z důkladné rešerše v teoretické části práce vyplývá téma nedostatku kvalifikovaných odborníků v tomto odvětví jako diskutované v prostředí PČR, a mezi zákonodárci v obou komorách Parlamentu České republiky. V aktuální politické a společenské situaci je bohužel mezi opatřeními k snížení tzv. schodku veřejných rozpočtů navrženo NERV snížení celkového počtu policistů. Drtivá většina respondentů (91,05 %) s tímto návrhem nesouhlasí a vnímá jej jako velmi nezdařilý. Při nedostatku policistů je asi naprosto kontraproduktivní projednávat na vládní úrovni návrh směřující k trvalému zhoršení současného stavu a degradovat tak veškerou snahu o jeho zlepšení včetně státem doposud garantované a financované náborové kampaně.

Otázky v závěrečné části v dotazníku (16–21) byly obsahově provázané a zkoumaly význam i vnímání náborových kampaní a vhodné způsoby motivace potenciálních uchazečů. Možnosti náborových kampaní jsou různé, od reklamních billboardových prezentací, přes tištěná a elektronická média až po sociální sítě. Nicméně dlouhodobá kvalita policisty bude primárně vycházet z jeho vnitřní motivace proč si tuto profesi, přesněji službu státu a společnosti, zvolil.

Z teoretické části vyplývá existence několika náborových kampaní, cílících na různé motivace uchazečů. Poslední, čtvrtá, hypotéza porovnávala vztah mezi zájmem o vstup do BS a názorem na vhodnost současné realizace náborových kampaní.

H4: Lidé, kteří mají zájem o vstup k bezpečnostním sborům, častěji vnímají způsob realizace náborových kampaní za vhodně zvolený než lidé, kteří zájem o vstup k bezpečnostním sborům nemají.

Tabulka 30

Kontingenční tabulka H4

			Zájem o vstup do některého z bezpečnostních sborů		Celkem
			Ano	Ne	
Považujete zvolené způsoby realizace takové náborové kampaně za vhodné? Myslíte, že splňuje svůj účel?	Ano	Četnosti	101	73	174
		%	58,0	42,0	100,0
	Ne	Četnosti	17	19	36
		%	47,2	52,8	100,0
	Nevím	Četnosti	45	69	114
		%	39,5	60,5	100,0
Celkem		Četnosti	163	161	324
		%	50,3	49,7	100,0

Podle výsledku Chí-kvadrát testu nezávislosti, jež vyšel 9,658 s p-hodnotou 0,008 < 0,05 se nulová hypotéza o nezávislosti zamítá a je potvrzen signifikantní vztah. Na základě potvrzení této hypotézy lze konstatovat závislost zájmu o vstup do některého z uvedených BS na vnímání náborové kampaně. Tu logicky sledují více lidé, zajímající se o práci v BS.

Finální otevřenou otázkou jsem respondentům umožnila vyjádřit se k náborové činnosti. Získala jsem návrhy a podněty. V následující kapitole mé bakalářské práce tak mohu stanovit závěry a současně i návrhy zlepšení současného stavu.

7 ZÁVĚRY

Bakalářská práce se zabývala tématem „Motivace k nástupu do bezpečnostních složek.“ Tato práce byla rozdělena na dvě části – teoretickou a výzkumnou. Cílem teoretické části bylo na základě rešerše literárních a internetových zdrojů pojednat o problematice BS, služebním poměru, motivaci a realizaci náborové činnosti PČR. Obsažené informace jsou prezentovány v takové formě, aby byly možné pochopit i laickou veřejností. Výzkumná část byla realizována skrze dotazníkové šetření, na základě kterého došlo k naplnění hlavního cíle práce, a to objasnit motivaci k nástupu do bezpečnostních složek a navržení možných řešení pro zlepšení současného stavu.

Na základě výsledků z výzkumné části bakalářské práce lze konstatovat, že občané problematiku náborové činnosti PČR vnímají a setkali se s informacemi týkajícími se nedostatku policistů. Jsou informováni o výši platu či náborovém příspěvku, ale naopak o hlubším významu profese nikoli. Pro účely práce byly předem stanoveny čtyři hypotézy, které byly na základě výsledků z dotazníkového šetření posléze ověřovány. Výsledky dále poukazují na dílčí nedostatky v procesu a systémovém pojetí náborové činnosti PČR. Nicméně tyto nedostatky by bylo možné alespoň částečně eliminovat zakomponováním vhodných mechanismů a drobných změn. Veškeré mé návrhy, které by mohly příznivě tento stav ovlivnit, prezentuji níže.

Návrhy, které by mohly přispět ke zvýšení efektivity náborové činnosti Policie České republiky, za účelem získání nových uchazečů:

- **Lepší komunikace s veřejností**
 - Za účelem zvýšení propagace náborové činnosti s cílem získání nových uchazečů by měla PČR zvýšit četnost přednášek pro širokou veřejnost. Tímto krokem lze předpokládat zkvalitnění komunikace s veřejností, které by měla PČR rovněž více naslouchat. Prostřednictvím přednášek je možno předat informace týkající se různorodostí policejní profese či jejího postavení v bezpečnostním systému ČR.
- **Obměna znění náborových kampaní**
 - Změna textů, sloganů či hesel, které jsou vyobrazeny na náborových létacích, či plakátech PČR, se jeví jako další velmi významný krok k zefektivnění náborové činnosti. Většina těchto propagačních materiálů obsahuje stále ty stejné informace, jakými například jsou výše náborového příspěvku, nebo délka dovolené. Podle mého názoru, by se znění textů, objevující se v každé náborové kampani, mělo alespoň částečně přeformulovat a změnit. Lidé by se měli dozvědět o dalších zajímavých

benefitech, které tato profese nabízí, například se může jednat o možnost karierního růstu nebo možnost studia při výkonu profese.

- **Spolupráce se základními a středními školami**

- Policie České republiky by se prostřednictvím diskuse s žáky základních a středních škol měla více zajímat o jejich názory týkající se této problematiky a dát jim patřičný prostor pro vznesení vlastních návrhů či vhodných připomínek. Na základních školách je potřeba informovat žáky o možnosti studia na středních policejních školách a poukázat na výhody spjaté s volbou tohoto studia. Žákům středních škol je potřeba objasnit postavení profese policisty ve společnosti a pojednat s nimi o důležitosti psychických a fyzických předpokladů pro výkon této služby. Rovněž je třeba vyzdvihnout výhody služebního poměru oproti běžnému pracovnímu poměru. V neposlední řadě je také možné poukázat na možnost vlastního studia při výkonu dané profese.

- **Zvýšení četnosti projektových dnů a jejich vlastní propagace**

- V České republice je z mého pohledu realizován nedostatek projektových dnů či speciálně zaměřených workshopů, což se mi také potvrdilo ve vlastním výzkumu. Nejaktivnějšími kraji z pohledu realizace takových akcí je Jihomoravský kraj. Naopak v Olomouckém a Zlínském kraji se tento druh akcí koná jen zřídka. Na základě této skutečnosti vnímám zásadní nedostatek v tomto typu sebe prezentace a sebe propagace PČR. Paradoxně jsou to právě projektové dny či workshopy, o které by široká veřejnost jevila zvýšený zájem a během kterých by mohlo dojít k pozitivnímu zviditelnění policejní profese.

- **Vyšší mediální propagace**

- Policie České republiky aktivně využívá mnoho platforem, skrze které realizuje svou vlastní náborovou činnost. Jednou z velmi efektivních možností, jak ji zviditelnit je aktivita na sociálních sítích. Ukázalo se, že sociální sítě jsou v současné době nejvhodnějším způsobem sebe propagace. Kromě samotných sociálních sítí lze stále za velmi efektivní způsob považovat cílenou televizní reklamu nebo edukační spoty vysílané během hlavního televizního programu. Je také možno skrze tuto televizní reklamu poukázat na problémy týkající se nedostatku policistů a rovněž se zaměřit na možná rizika, která mohou plynout z nedostatku kvalifikovaných policistů. Jeden z negativních aspektů, které se pojí s televizním vysíláním, je zvýšená četnost různých kriminálních seriálů z policejního prostředí, které však v drtivé většině nevznikají ve spolupráci s PČR. Tyto pořady ne vždy vyobrazují skutečné jednání policistů, ba naopak dokonce mohou v divákovi vzbudit negativní emoce z počinání PČR.

- **Zařazení problematiky bezpečnosti a s ní souvisejícími bezpečnostními složkami do výuky na ZŠ a SŠ**

- Problematika, nejen bezpečnosti, ale i bezpečnostních složek, je z mého pohledu zařazena v nedostatečném rozsahu v rámci rámcových vzdělávacích plánů. V současné době se vybraná témata z ochrany obyvatelstva velmi těžko zařazují do tradičního pojetí daných předmětů a jejich případná prezentace je pouze velmi okrajová, čemuž například nasvědčuje výsledek z otázky č.6, kdy více než polovina respondentů nedokázala správně určit, co patří mezi bezpečnostní složky. Na základě této skutečnosti vnímám výhledově potřebu změny v pojetí systému vzdělávání samotné ochrany obyvatelstva na základních a středních školách.

Jsem si vědoma, že realizace navržených opatření není jednoduchá a rovněž vyžaduje spoustu investovaného času a financí. Nicméně vzhledem k nedostatku kvalifikovaných policistů, by bylo více než žádoucí některé z vybraných návrhů zvážit a do vlastního pojetí náborové činnosti eventuálně vhodně zapracovat.

Práce splňuje vytyčené cíle a výsledky výzkumné části obsahují informace, které by mohly být impulzem pro zvýšení zájmu u nových uchazečů o profesi policisty. Výsledky, ale také mohou sloužit pro další výzkum v oblasti problematiky motivace k nástupu do bezpečnostních složek.

8 SOUHRN

Bakalářská práce na téma „Motivace k nástupu do bezpečnostních složek“ obsahuje dvě části. První část je teoretická a druhá část je výzkumná.

Teoretická část vymezuje základní charakteristiku BS a služebního poměru. Na základě rešerše literárních zdrojů jsou v této části rovněž vymezeny pojmy motivace, teorie potřeb a pracovní motivace, které úzce souvisí s náborovou činností PČR za účelem získání nových uchazečů. Stěžejní kapitola teoretické části se zabývá realizací aktuální náborové činnosti PČR.

Výzkumná část se prostřednictvím výsledků z dotazníkového šetření zaměřuje na posouzení současného stavu problematiky náborové činnosti realizované PČR z pohledu veřejnosti. Na základě výsledů z dotazníkového šetření byly pomocí statistické analýzy dat vyhodnoceny 4 předem stanovené hypotézy, z nichž se potvrdily 3. Domnívám se, že se mi povedlo vytvořit cenný soubor dat a výsledky práce vytváří další podněty pro výzkumnou činnost.

V kapitole diskuse byly vybrané výsledky z dotazníkového šetření blíže specifikovány, kriticky zhodnoceny a na základě tohoto zhodnocení byly nastíněny návrhy pro zlepšení a zefektivnění současného stavu náborové činnosti PČR.

9 SUMMARY

The bachelor thesis on "Motivation to join the security forces" contains two parts. The first part is theoretical, and the second part is research.

The theoretical part defines the basic characteristics of the BS and the service relationship. Based on a literature search, this part also defines the concepts of motivation, need theory and work motivation, which are closely related to the recruitment activities of the BS to attract new applicants. The main chapter of the theoretical part deals with the implementation of the current recruitment activities of the Police of the Czech Republic.

The research part, through the results of a questionnaire survey, focuses on the assessment of the current state of the recruitment activities carried out by the PRC from the perspective of the public. Based on the results of the questionnaire survey, 4 predetermined hypotheses were evaluated by means of statistical data analysis, of which 3 were confirmed. I believe that I have succeeded in creating a valuable data set and the results of the thesis create further impetus for research activities.

In the discussion chapter, selected results from the questionnaire survey were specified in more detail, critically evaluated, and based on this evaluation, suggestions for improving and streamlining the current state of recruitment activities in the Police of the Czech Republic were outlined.

10 REFERENČNÍ SEZNAM

- Adair, J. E. (2004). *Efektivní motivace*. Alfa Publishing.
- Andrle, V. (2023). *Průměrný věk policistů se zvyšuje. Odbory varují, že do deseti let by jich mohl být nedostatek*. Načteno z iRozhlas: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/policie-starnuti-vysluchy-prumerny-vek-nedostatek_2111210010_pat
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2015). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada.
- Balán, M., & Pernica, B. (2015). *Bezpečnostní systém ČR: problémy a výzvy*. Praha: Univerzita Karlova v Praze: Karolinum.
- Bedrnová, E., & Nový, I. (1998). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press.
- Bohman, M. (2009). *Vývoj „policejní hustoty“ ve vybraných státech světa v období let 1990 – 2008*. Načteno z Bezpečnostní sbory.cz: https://bezpecnostni-sbory.wbs.cz/clanky/2-2009/Vyvoj_policejni_hustoty.htm
- Bulejko, T. (2009). *Profesní motivace příslušníků bezpečnostního sboru* [Diplomová práce, Univerzita Tomáše Bati]. http://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/9890/bulejko_2009_dp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Česká tisková kancelář. (2022). *Fiala: Vláda nebude snižovat počty policistů jen kvůli zlepšení rozpočtu*. Načteno z České noviny: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/fiala-vlada-nebude-snizovat-pocty-policistu-jen-kvuli-zlepseni-rozpocetu/2286733>
- Helus, Z. (2011). *Úvod do psychologie*. Grada.
- Hendal, J. (2009). *Přehled statistických metod: analýza a metaanalýza dat*. Praha: Portál.
- Homola, M. (1972). *Motivace lidského chování*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství.
- Hála, J. (2006). *Úvod do teorie a praxe vězeňství*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií.
- Kovařík, Z. (2010). *Profesní motivace pracovníků Policie České republiky*. Tribun EU.
- Kovárník, L. (2008). *Mimoresortní bezpečnostní složky*. Policejní akademie České republiky v Praze.
- Kubalák, D. (2008). *Kampaň "Pomáhat a chránit" pokračuje*. Načteno z Policie České republiky: <https://www.policie.cz/clanek/kampan-pomahat-a-chranit-pokracuje-612654.aspx>
- Lacina, J. (2022). *Daně zvýšit, počet policistů snížit. Rada vlády představila léky na deficit*. Načteno z iDnes.cz: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/nerv-navrh-prijmy-vydaje-zmeny-rozpocety-dluhy-problem.A221102_144921_ekonomika_jla

- Landgeist. (2022). *Police officers in europe*. Načteno z Landgeist:
<https://landgeist.com/2022/12/14/police-officers-in-europe/>
- Langer, I., & Martinů, O. (2009). *Reforma Policie ČR*. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky.
- Marek, L. (2015). *Statistika v příkladech*. Praha: Professional Publishing.
- Mareš a kol., L. (2015). *Statistika v příkladech*. Praha: Kamil Mařík-Professional Publishing.
- Nakonečný, M. (1996). *Motivace lidského chování*. Academia.
- Nakonečný, M. (2005). *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada.
- Neznámí. (2017). *Základní informace o škole*. Načteno z vyšší policejní a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově: <https://www.spshol.cz/home/info-o-skole/zakladni-informace>
- Neznámí. (2023). *Celní správa ČR*. Načteno z Celní správa České republiky:
<https://www.celnisprava.cz/cz/o-nas/Stranky/celni-sprava.aspx>
- Neznámí. (2023). *Čím se zabýváme*. Načteno z Bespečností infromační služba:
<https://www.bis.cz/cim-se-zabyvame/>
- Neznámí. (2023). *Kdo jsme*. Načteno z Úřad pro zahraniční styky a informace:
<https://www.uzsi.cz/kdo-jsme>
- Plháková, A. (2004). *Učebnice obecné psychologie*. Academia.
- Policie České republiky. (2017). *Policie České republiky*. Praha: Publisher.
- Policie České republiky. (2023). *Práce 158x jinak*. Načteno z Nábor Policie České republiky:
<https://nabor.policie.cz>
- Policejní prezidium České republiky. (2020). *Koncepce rozvoje Policie ČR do roku 2027*. Praha: Policejní prezidium České republiky
- Sigmund, M., Kvintová, J., & Šafář, M. (2014). *Vybrané kapitoly z manažerské psychologie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Šafářová, M. (2022). *Náborová tramvaj v ulicích Olomouce*. Načteno z Policie České republiky:
<https://www.policie.cz/olomoucky-kraj-nabor.aspx>
- Šteinbach, M. (2021). *30 let Policie České republiky*. Praha: Policejní prezidium České republiky.
- Tomek, P., & Nový, K. (2006). *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Aleš Čeněk.
- Urban, J. (2017). *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Grada.
- Ústavní zákon č. 110/1998 Sb. (1998), - Ústavní zákon o bezpečnosti České republiky.
- Vičar, R., Skoruša, L., & Zbořil, T. (2020). *Právo bezpečnosti a obrany: studijní text*. Brno: Univerzita obrany v Brně.
- Vokuš, J. (2010). *Policie České republiky = Police of the Czech Republic*. Praha: Policejní prezidium České republiky.

- Vokuš, J. (2022). *Početni stavy příslušníků Policie České republiky*. Načteno z Policie České republiky: <https://www.policie.cz/clanek/pocetni-stavy-prislusniku-policie-ceske-republiky.aspx>
- Vyhláška č. 487/ 2004 Sb. (2004). - Vyhláška o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru
- Vyhláška č. 226/ 2019 Sb. (2019). - Vyhláška o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech
- Wagnerová, I. (2008). *Hodnocení a řízení výkonnosti*. Praha: Grada.
- Zákon č. 153/ 1994 Sb. (1994). - Zákon o bezpečnostní informační službě
- Zákon č. 17 /2012 Sb. (2012). - Zákon o Celní správě České republiky
- Zákon č. 341/2011 Sb. (2011). - Zákon o Generální inspekci bezpečnostních sborů a o změně souvisejících zákon
- Zákon č. 320/ 2015 Sb. (2015). - Zákon o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů
- Zákon č. 273/ 2008 Sb. (2008). - Zákon o Policii České republiky

11 PŘÍLOHY

Dotazník:

Vyplněním **souhlasíte se zpracováním údajů**, které zde poskytnete. S daty bude nakládáno v souladu s platnou legislativou. Účast ve výzkumu je **dobrovolná**. Osobní údaje účastníka výzkumu (sociodemografická data, mezi která patří například věk, pohlaví, dosažené vzdělání apod.) budou v rámci řešení závěrečná práce zpracována v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady EU 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES a zákonem č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů. Získané výsledky budou využity pro účely mé bakalářské práce. Data budou zpracována standardním aplikačním a programovým vybavením a dále publikována, komentována a diskutována v této práci.

Předem děkuji za Váš aktivní přístup a spolupráci.

1. Vaše pohlaví:

- a. Muž
- b. Žena

2. Váš věk:

- a. Méně než 20 let
- b. 21-26 let
- c. 27-50 let
- d. 51-65 let
- e. Více než 66 let

3. Jsem:

- a. Student
- b. Pracující
- c. Jiné (uved'te)

4. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- a. Základní
- b. Střední s výučním listem
- c. Střední s maturitní zkouškou
- d. Vyšší odborné
- e. Vysokoškolské bakalářské
- f. Vysokoškolské magisterské

g. Vysokoškolské doktorské

5. Setkal/a jste se někdy s pojmem „bezpečnostní sbor“?

- a. Ano
- b. Ne

6. Která z níže uvedených položek je součástí bezpečnostních sborů České republiky.

- a. Policie České republiky
- b. Armáda České republiky
- c. Obecní policie
- d. Zdravotnická záchranná služba

Doplňující informace-Do bezpečnostních sborů řadíme:

Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace.

7. Přemýšlel/a jste někdy o tom, že byste vstoupil/a do některého z výše uvedených bezpečnostních sborů?

- a. Ano
- b. Ne

8. Uveďte, které z uvedených možností musí občan splňovat, pokud se uchází o základní služební pozici u bezpečnostního sboru.

- a. Minimální věk 22 let
- b. Svěprávnost
- c. Zdravotní, osobnostní a fyzická způsobilost k výkonu služby
- d. Možnost vykonávat jinou výdělečnou činnost
- e. Trestní bezúhonnost
- f. Vysokoškolské vzdělání

9. Myslíte si, že v současné době nastavené podmínky pro vstup do služebního poměru jsou přísnější než podmínky, které musí občan splňovat pro uzavření běžného pracovního poměru?

- a. Ano
- b. Ne
- c. Jsou stejné

10. Uveďte, na škále od 1 do 10, jak důležité jsou fyzické a psychické předpoklady člověka pro výkon služby u Policie České republiky.

(1 = fyzický a psychický stav jedince nejsou důležitým předpokladem pro výkon práce policisty; 10 = fyzický a psychický stav jsou stěžejním předpokladem pro výkon práce policisty)

a. Rozsah 1-10

11. Vnímáte povolání příslušníka Policie České republiky jako společensky prestižní/uznávané?

- a) Ano
- b) Převážně ano
- c) Převážně ne
- d) Ne
- e) Nevím, nedokáži posoudit

12. Domníváte se, že platové ohodnocení příslušníka policie je:

- a. Vyšší, než by mělo být
- b. Nižší, než by mělo být
- c. Odpovídající

13. Myslíte si, že motto Policie České republiky "Pomáhat a chránit" bezezbytku naplňuje poslání a úkoly tohoto ozbrojeného bezpečnostního sboru?

- a. Ano
- b. Převážně ano
- c. Převážně ne
- d. Ne
- e. Nevím, nedokáži posoudit

14. Setkal/a jste se někdy s informací, která se týkala problematiky nedostatku příslušníků Policie v České republice?

- a. Ano
- b. Ne

15. Vzhledem k vysokým schodkům veřejných rozpočtů navrhla Národní ekonomická rada vlády, jako jedno z řešení, snížení počtu policistů. Souhlasíte s tímto návrhem?

- a. Ano
- b. ne

16. Myslíte si, že propagace náborové aktivity Policie České republiky na vozidlech veřejné dopravy, je vhodný nástroj kampaně?

- a. Ano
- b. Převážně ano

- c. Převážně ne
- d. Ne
- e. Nevím, nedokáži posoudit

17. Vyberte, se kterou z uvedených kampaní spojenou s náborovou činností nových policistů, jste se setkal/a.

- a. Inzerování na webových stránkách policie České republiky
- b. Inzerování na sociálních sítích (Instagram, Facebook, Tik-tok, YouTube)
- c. Náborová kampaň (např. Najdi svého parťáka)
- d. Workshopy (policistou na zkoušku)
- e. Reklamy na billboardech
- f. Reklamy v televizích
- g. Reklamy ve veřejné dopravě
- h. Letáky na veřejně přístupných místech
- i. Spolupráce s institucemi (návštěva na střední škole)
- j. Jiné (uved'te)

18. Považujete Vámi zvolené způsoby realizace takové náborové kampaně za vhodný?

Myslíte, že splňuje svůj účel?

- a. Ano
- b. Ne
- c. Nevím

19. Z nabízených možností vyberte maximálně tři možnosti, které by Vás nejvíce motivovaly ke vstupu k Policii České republiky.

- a. Prestiž povolání
- b. Jistota povolání
- c. Zaručená a zaměstnavatelem deklarovaná možnost dalšího vzdělání
- d. Možnost získání oblečení zdarma
- e. Možnost realizace sportovních aktivit v pracovní době
- f. Práce ve statním sektoru (stálý plat)
- g. Možnost karierního růstu
- h. Služba jiným lidem
- i. Vlastní zájem
- j. Různorodost profesí
- k. Vážnost spojená s uniformou
- l. Výsluhový příspěvek

m. Jiné (uved'te)

20. Z nabízených možností vyberte dvě, které podle Vás nejvíce vzbuzují zájem občanů ČR ke vstupu do služebního poměru u Policii České republiky.

- a. Prestiž povolání
- b. Jistota povolání
- c. Zaručená a zaměstnavatelem deklarovaná možnost dalšího vzdělání
- d. Možnost získání oblečení zdarma
- e. Možnost realizace sportovních aktivit v pracovní době
- f. Práce ve statním sektoru (stálý plat)
- g. Možnost karierního růstu
- h. Služba jiným lidem
- i. Vlastní zájem
- j. Různorodost profese
- k. Vážnost spojená s uniformou
- l. Výsluhový příspěvek
- m. Jiné (uved'te)

21. Uved'te, jakým způsobem by mohla Policie České republiky zvýšit efektivitu své náborové činnosti. Co by podle Vás zvýšilo zájem veřejnosti o tuto profesi?

- a. Otevřená odpověď.