

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2019-2020

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Antonín Martin

Kariérní růst u příslušníků Policie České republiky

Praha 2020

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Magda Neuwirtová, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2019-2020

BACHELOR THESIS

Antonín Martin

**Career growth of members of the Police of the
Czech Republic**

Prague 2020

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Ing. Magda Neuwirtová, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 10. března 2020

Antonín Martin

Poděkování

Děkuji vedoucí práce Ing. Magdě Neuwirtové, Ph.D. za odborné vedení této práce, cenné rady, připomínky a také za trpělivost při vypracování této bakalářské práce. Dále děkuji kolegům za jejich ochotu a spolupráci při zpracování praktické části práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou kariérního růstu u bezpečnostního sboru Policie České republiky. Cílem bakalářské práce je provést analýzu systému kariérního růstu u příslušníků Policie České republiky, tedy policistů.

Bakalářská práce je členěna na dvě části, na část teoretickou a část praktickou. V teoretické části jsou vysvětleny stěžejní pojmy jako kariéra, růst a vzdělávání. Pomocí odborné literatury je zde důkladně popsán pojem kariéra, její druhy, typy a význam pro člověka. V praktické části je realizován výzkum, pro který byla použita metoda kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření. Dotazníky byly distribuovány policistům služebně zařazených u Krajského ředitelství policie Ústeckého kraje, územního odboru Ústí nad Labem osobním a byly předány osobně v tištěné formě.

Klíčová slova

Kariéra, kariérní růst, růst, motivace, Policie České republiky, vzdělávání.

Annotation

The bachelor's thesis deals with the issue of career development by the security corps of the Police of the Czech Republic. The aim of this work is the analyses police officer's (members of the Police of the Czech Republic) career development system.

The bachelor's thesis is divided into two parts, theoretical and practical. The theoretical part explains the key concepts such as career, development and education. The concept of career, its types, types and meaning for man is described in details by using professional literature. The research is realized in the practical part. The quantitative reasearch is used for this method by a questionnaire survey. The questionnaires were distributed to police officers officially assigned to the Regional Police Directorate of the Ústí nad Labem Region, the Ústí nad Labem Regional Department personal and were handed personally in printed form.

Keywords

Career, career growth, education, growth, motivation, Police of the Czech republic,

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 DEFINICE STĚŽEJNÍCH POJMŮ	10
2 VÝZNAM KARIÉRNÍHO RŮSTU	14
2.1 Plánování kariéry	14
2.2 Řízení kariéry.....	19
2.3 Typy kariér.....	21
2.4 Měřítko úspěšnosti kariéry.....	22
2.5 Příčiny kariérního neúspěchu.....	23
3 POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY	25
3.1 Postavení a činnost.....	25
3.2 Organizace a řízení	27
3.3 Kariéra u Policie České republiky	28
3.4 Motivace policistů.....	34
3.5 Vzdělávání a možnosti dalšího rozvoje	36
4 POPIS STÁVAJÍCÍHO SYSTÉMU	38
PRAKTICKÁ ČÁST	40
5 PŘÍPRAVA VÝZKUMU	40
6 SBĚR A ANALÝZA DAT	42
7 VYHODNOCENÍ VÝZKUMU A HYPOTÉZ	66
ZÁVĚR	68
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	71
SEZNAM ZKRATEK	74
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	75
SEZNAM PŘÍLOH	78

ÚVOD

Pro svou bakalářskou práci jsem si vybral téma kariérní růst u příslušníků Policie České republiky. Toto téma jsem si vybral z toho důvodu, neboť již od roku 2008 sloužím v řadách Policie České republiky a osobně se svou činností podílím na předcházení trestné činnosti, dodržování veřejného pořádku, ochraně bezpečnosti osob a majetku a dohlížení nad dodržováním bezpečnosti a plynulosti provozu na pozemních komunikacích. Dále se také podílím na objasňování trestné činnosti a jejímu předcházení. Vzhledem k délce mé služby mám za sebou kariérní postup a mohu tedy zmapovat postup uchazeče o službu u Policie České republiky přes přijímací řízení, absolvování základní odborné přípravy, až po začlenění do některého základního článku bezpečnostního sboru, neboť kariérní růst jedince v organizaci je velmi důležitým aspektem vedoucím k celkové spokojenosti pracovníka.

Hlavním cílem práce bude provedení analýzy systému kariérního růstu u příslušníků Policie České republiky. Dílčím cílem práce bude vytvoření návrhu na případné zlepšení systému.

Pro sběr dat, potřebných pro zpracování praktické části této bakalářské práce bude použita kvantitativní metoda výzkumu formou anonymního dotazníkového šetření. Dotazník bude směřován příslušníkům Policie České republiky v praporčických a důstojnických hodnostech a distribuce proběhne osobním předáním v tištěné formě. Tento typ statistické metody se pro uvedenou formu výzkumu jevil jako nejlepší, neboť se jedná o efektivní metodu získávání velkého množství dat od velkého souboru respondentů. Dotazník bude tvořen celkem dvaceti otázkami, z nichž většina budou otázky s uzavřenou možností odpovědi. V některých případech budou otázky voleny jako polouzavřené, kde v případě nesouhlasu se stanovenými možnostmi bude možnost odpovědi „jiné“ a doplnění názoru respondenta.

Bakalářská práce se skládá z části teoretické a empirické. Teoretická část je zpracována pomocí odborné literatury a příslušných zákonů. V první kapitole jsou vysvětleny stěžejní pojmy jako kariéra, kariérní růst, motivace a vzdělávání. V kapitole druhé je důkladně popsán proces kariérního růstu, stádia životní dráhy, typy kariéry a význam kariérního růstu pro člověka. V třetí kapitole věnované Policii České republiky je

popsána její činnost a postavení ve společnosti, dále její organizace a řízení a také podmínky, za kterých je možné být přijat do řad Policie České republiky. Popis současného systému je popsán v kapitole čtvrté.

Praktická část je tvořena samotným výzkumem, pro který bude použita metoda kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření. Dotazníky budou distribuovány policistům služebně zařazených u Krajského ředitelství policie Ústeckého kraje, územního odboru Ústí nad Labem. Úkolem dotazníkového šetření bude zjištění potřebných dat k potvrzení nebo vyvrácení předem stanovených hypotéz. Dále bude v praktické části práce podán návrh k vylepšení systému kariérního růstu příslušníků Policie České republiky.

TEORETICKÁ ČÁST

1 DEFINICE STĚŽEJNÍCH POJMŮ

Obsahem této kapitoly je souhrnné představení pojmu kariéra, zejména pak kariéra profesní, jejíž nedílnou součástí je kariérní růst.

KARIÉRA

Pojem kariéra je synonymem francouzského slova **la carrière** a jedná se o souhrn všech zaměstnání a pracovních pozic, které člověk vykoná během svého profesního života. Profesní kariéra se nejčastěji definuje jako dráha života, zejména pak toho pracovního, při které člověk sbírá nové zkušenosti a poznatky a dochází tak k jeho seberealizaci a rozvíjení jeho osobnostního potenciálu. Dle úhlu pohledu se pak kariéra rozlišuje na vnitřní a vnější.¹

VNITŘNÍ KARIÉRA

Vnitřní kariéra, též nazývána subjektivní, se vztahuje k jednotlivci, jeho postojům, zkušenostem i jeho osobnímu růstu a zaobírá se jeho úspěšností v průběhu jednotlivých profesních etap.²

VNĚJŠÍ KARIÉRA

Vnější kariéru neboli objektivní naopak mapuje úspěšnost jedince z hlediska dosaženého vzdělání či absolvovaných kurzů, výčet předchozích zaměstnání a případných pracovních změn. Tyto informace jsou obsaženy v podkladech personálního oddělení či v životopisech, které uchazeč předkládá spolu s přihláškou k zaměstnání nebo konkurzu.³

Vývoj kariéry je možné zjistit dle určitých kritérií, která při použití v různých organizacích nebo při srovnávání odlišných typů kariér mohou vést k značné nespolehlivosti. Nejčastěji používanými kritérii jsou: výše platu, dosažená pracovní pozice v organizaci, dosažené vzdělání a s tím spojená dosažená hodnost či titul.

¹ BĚLOHLÁVEK, F. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994, s. 11. ISBN 80-7169-083-X.

² ŠTIKAR, J. *Základy psychologie práce a organizace*. Praha: Karolinum, 1996, s. 107. ISBN 80-7184-091-2.

³ BĚLOHLÁVEK, F. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994, s. 12. ISBN 80-7169-083-X.

Dalšími kritérii, které se vážou k určité pracovní pozici může být počet podřízených pracovníků nebo materiální výhody v podobě služebního vozidla, telefonu či počítače.⁴

KARIÉRNÍ RŮST

Kariérní růst, někdy také kariérový pohyb mapuje profesní přesuny, ke kterým během kariéry dochází. K těmto přesunům dochází v případech, kdy člověk mění pracovní pozici, zaměstnavatele, pokud mění dosud vykonávanou činnost v určité oblasti za jinou nebo v případě, že dochází k jeho povýšení nebo naopak k přeřazení na nižší pozici v rámci jednoho zaměstnavatele.⁵ Nedílnou součástí kariérního růstu je motivace.

MOTIVACE

Slovo motivace vychází z latinského slova **movere**, což znamená podnět. To znamená, že pokud něčemu předáváme energii, tak s tím můžeme hýbat. Obecně by se dalo říct, že se jedná o proces usměrnění našeho chování a jednání za účelem dosažení vytyčeného cíle. Příkladem takového podnětu je potřeba. Potřeba je sociální či biologický nedostatek něčeho, čehož důsledkem jsou činnosti směřující k uspokojení takové potřeby. Mezi biologické, tedy vrozené potřeby řadíme potřebu dýchání, spánku, stravování, bezpečí. Biologické potřeby jsou prostředkem k udržení zdraví, zajištění reprodukce a také k přežití. Sociální potřeby jsou takové potřeby, které jedinec získal postupem času. Sociální potřeby se dělí na kulturní a psychické. Mezi kulturní patří například vzdělání a mezi psychické sociální potřeby patří vnitřní pocity jako láska, štěstí a radost.⁶

VZDĚLÁVÁNÍ

Jedná se o aktivní a vědomý proces získávání, předávání, zprostředkování a utváření soustavy vědomostí, dovedností a znalostí jedince. Proces vzdělávání může být také spojen s aktivní činností lektora, školitele či nějakého jiného média, například použitím odborného softwaru. Takové vzdělávání pak probíhá sdruženou formou ve vzdělávací instituci nebo škole a výstupem je úroveň vzdělání. V praxi takové vzdělávání využívají

⁴ ŠTIKAR, J. *Základy psychologie práce a organizace*. Praha: Karolinum, 1996, s. 107. ISBN 80-7184-091-2.

⁵ BĚLOHLÁVEK, F. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994, s. 13. ISBN 80-7169-083-X.

⁶ MERG, K., T. KNÖDLER. *Jak přežít v práci: každodenní povolání bez stresu a vyhoření: koučem vlastní kariéry: vycházení s kolegy a šéfy: jak se nenechat vyždímat*. Brno: Computer Press, 2007, s. 37. ISBN 978-80-251-1723-1.

organizace ke zvyšování pravomocí, dovedností a praktických znalostí jejích zaměstnanců.⁷

Vzdělávání probíhá dvěma základními metodami. První metoda probíhá na pracovišti při vykonávání práce. Jedná se o tzv. **On the Job Training**. Nejčastějším příkladem metody probíhající **na pracovišti** je:

- **instruktáž při výkonu práce** – nejčastěji používaná metoda, která se využívá při zaškolení a zaučení nového pracovníka. Zkušený školitel předvádí výkon určité práce a pracovník se učí pozorováním a napodobováním této práce školitele. Při tomto druhu vzdělávání si nový pracovník rychle a snadno osvojí znalosti, dovednosti a chování k vykonávání sjednané práce za účelem dosažení požadovaného výkonu,
- **individuální coaching** – tato metoda spočívá v tom, že je pracovníkovi přidělen zkušený manažer, tzv. kouč, který se pracovníka při výkonu jeho profese snaží navést k samostatnému řešení, správným směrem,
- **mentoring** – v rámci organizace je pracovníkovi přiřazen starší a zkušenější kolega, mentor, od něhož se mladší pracovník učí. Tato metoda vzdělávání je nejrozšířenější metodou vzdělávání u policistů Policie České republiky, kde se mladší kolegové, většinou ti, kteří nově nastoupí, učí od starších kolegů, jak řešit vzniklé situace, neboť tzv. učení se v terénu je nejlepší metodou,
- **rotace práce** – tuto metodu je možné aplikovat ve dvou případech. Z důvodu poznání dalších součástí organizace, kdy se pracovník seznamuje s dalšími odděleními (např. lékař pracující v nemocnici) nebo z důvodu, když se u pracovníka začnou projevovat znaky syndromu vyhoření (často využívaná metoda u Policie České republiky, kdy se například výjezdový pracovník přesune na zpracovávání spisů).⁸

Další příkladem metody probíhající na pracovišti mohou být **pracovní porady** nebo **konzultace**.

⁷ Management Mania: *Vzdělávání (Education) [online]. [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: <https://www.managementmania.com/cs/vzdelavani>*

⁸ JEDINÁK, P. *Profese manažera v organizacích veřejné správy: charakteristika manažera, zastávané role a vybrané personální činnosti*. Zlín: Verbum, 2012, s. 75. ISBN 978-80-87500-26-2.

Druhá metoda vzdělávání probíhající **mimo pracoviště** se nazývá **Off the Job Training**. Mezi takové metody vzdělávání patří například:

- **přednáška** – má různé podoby a nejčastěji se s ní pracovník setká při dálkovém studiu na vysoké škole,
- **demonstrování** – metoda využívaná při názorném praktickém vyučování v rámci odborných kurzů (u P ČR například při kurzu dopravních policistů),
- **případová studie** – novodobá metoda řešení již proběhlých nebo uměle navozených neobvyklých situací, která spočívá v jejich řádném vyhodnocení (policie a hasiči tuto metodu často využívají pro řešení krizových situací),
- **workshop** – do českého jazyk přeloženo jako pracovní seminář. Jedná se o pracovní schůzky zacílené na manažery a řídicí pracovníky,
- **simulace** – metoda, jejímž cílem je připravit pracovníka na zvládnutí situace, která může v budoucnu nastat (hojně využívaná v Armádě České republiky při řešení nasimulovaných situací),
- **assessment centre** – metoda spočívající v navození určité nestandardní situace, kterou společně řeší skupina pracovníků. Tato metoda je uplatňována při výběru pracovníků do manažerských a řídicích pozic v organizacích.⁹

Vzdělávací proces v organizaci probíhá dle všeobecně přijímaného schématu rozděleného do čtyř fází. V první fázi se identifikují potřeby a možnosti na základě individuálních potřeb a potřeb organizace. Na základě zjištěných potřeb se vytvoří návrh řešení vzdělávací aktivity, tzv. design vzdělávací aktivity. Po vytvoření vzdělávací aktivity se provede její realizace. Výstupem realizace je zpětná vazba. Ta je považována za vůbec tu nejdůležitější část z celého procesu vzdělávání, neboť se v této fázi zjišťuje, kontroluje, jak a do jaké míry byla vzdělávací aktivita efektivní.¹⁰

⁹ JEDINÁK, P. *Profese manažera v organizacích veřejné správy: charakteristika manažera, zastávané role a vybrané personální činnosti*. Zlín: Verbum, 2012, s. 76. ISBN 978-80-87500-26-2.

¹⁰ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007, s. 133. *Vedení lidí v praxi*. ISBN 978-80-247-1457-8.

2 VÝZNAM KARIÉRNÍHO RŮSTU

Kariérní růst, někdy také kariérový pohyb znamená v profesním životě člověka jakoukoliv změnu pracovního místa z nižší pozice na vyšší. Člověk, který je ve svém zaměstnání i přes velkou pracovní zátěž úspěšný, je mnohdy spokojenější než ten, jehož kariéra se nevyvíjí tak, jak by si přál a tedy nedosahuje vytyčených cílů. Pokud takový stav u člověka nastane, tak neví, jak se s ním nejlépe vypořádat a padne na něj frustrace a zklamání. Jedinec samotný však může udělat dost pro zlepšení své situace v zaměstnání a tím i nasměrování své kariéry tím správným směrem. Někdy to může znamenat, že se v současné organizaci již nemůže jedinec posunout vzhůru a proto se musí vědomě rozhodnout pro změnu zaměstnání. Významnou součástí v kariérním růstu člověka je plánování kariéry.¹¹

2.1 PLÁNOVÁNÍ KARIÉRY

Úvahám o svém budoucím povolání se věnuje každý z nás již od útlého věku. Jedním z nejvýznamnějších hledisek ovlivňujících náš život, je vývoj pracovní kariéry. Při individuálním plánování kariéry každého člověka se vychází ze získaných poznatků o průběhu profesní kariéry. Je možné tedy říci, že výstupem takových úvah jsou **osobní kariérové plány**. Jejich vypracování je výsledkem spolupráce jedince se zaměstnavatelem či specializovanou agenturou. Kariérové plány jsou tvořeny čtyřmi základními úvahami:¹²

1. **Analýzou osobního potenciálu** – zde se analyzuje osobní potenciál jedince za účelem nalezení vhodného typu kariéry, kariérové kotvy,
2. **Analýzou zastávané profese** – zda současná profese odpovídá kariérové kotvě a jaké jsou možnosti změn,
3. **Analýzou současného zaměstnání** – zjišťuje se, zda je současný zaměstnavatel vhodný a zda může pro jedince představovat ideálního zaměstnavatele,

¹¹ FRITZ, H. *Spokojeně v zaměstnání*. Praha: Portál, 2006, s. 169. ISBN 80-7367-113-1.

¹² ZLÁMAL, J., M. HORVÁTH. *Řízení lidských zdrojů*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2005, s. 161-162. ISBN 80-244-1085-0.

4. **Analýzou současné pozice** – zjišťuje se, zda současná pozice vyhovuje představám jedince o jeho kariéře a demonstruje způsob, jakým způsobem lze představy realizovat.

Plán možných změn se vypracovává na základě výstupů výše uvedených analýz. Přitom se vychází nejen z předchozího kariérního vývoje jedince, ale také z jeho individuálních možností a dalších podmínek, které formuluje sociální prostředí.¹³

Pro mnohé zaměstnance jsou možnosti kariérního růstu v dané organizaci výrazným stimulem při volbě zaměstnavatele. Proto se neustále zvyšuje počet zaměstnavatelů, kteří se snaží pracovníkům na středních a vyšších pozicích nabídnout spolupodílení při plánování jejich vlastní kariéry v rámci dané organizace. Za tímto účelem se pak vypracovávají zaměstnanecké kariérové plány, které mají **dva cíle**. **Zprv** jsou pracovníkovi zdrojem motivace a **zadruhé** při splnění určitých kritérií představují pro pracovníka jistotu pracovního postupu. Naopak zaměstnavatel získá přehled o jedincích, kteří jsou vhodní pro další povyšování či rozvoj. V případě dobře připravených kariérových plánů se tak v oblasti vzdělávání a kvalifikace šetří čas a prostředky nejen pracovníka, ale i zaměstnavatele.¹⁴

Jedním z odborníků, kteří se zabývali zkoumáním obecných pravidel, podle kterých je možné popsat různé skupiny populace a přiřadit k nim vhodné profese a kariérové typy je Edgar H. Schein. Ten studoval mladé absolventy po nástupu do zaměstnání, zejména jakým způsobem si utvářejí představy o své budoucí kariéře. Tyto představy byly založeny na sebevímání a na subjektivním sebepojetí. Jedná se o:

- **představy o vlastních schopnostech a talentu,**
- **představy o vlastních motivech a potřebách,**
- **obraz vlastních postojů a hodnot.**¹⁵

¹³ ZLÁMAL, J., M. HORVÁTH. *Řízení lidských zdrojů*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2005, s. 161-162. ISBN 80-244-1085-0.

¹⁴ Tamtéž s. 162

¹⁵ Tamtéž s. 161

Tyto tři součásti sebepojetí tvoří tzv. **kariérovou kotvu** a dají se snadno měřit. Schein během studia mladých absolventů objevil pět základních typů kariérových kotev:

- **technicko-funkční schopnosti** – do této skupiny patří jedinci, jejichž hlavním zájmem je vykonávání práce na současné pozici, kde si prohlubují své schopnosti a dovednosti a stávají se z nich specialisté v daném oboru. Do řídicích pozic svou kariéru nesměřují,¹⁶
- **manažerské schopnosti** – tito lidé si primárně zakládají na rozvíjení svých manažerských schopností. Chtějí být vůdčí osobností, ovlivňovat lidi a jednat s nimi. Vyznačují se tím, že dokážou své spolupracovníky vybudit a motivovat k plnění stanovených cílů v dané organizaci. Mají také analytické myšlení a dokáží tak různé problémy v obtížných situacích nejen identifikovat, ale i analyzovat a řešit. Ovládají také selektivitu informací, tedy umí vstřebat velké množství informací a z nich si vybrat jen ty důležité. Tito jedinci mají jasně vytyčený cíl, kterým je management jako takový,
- **jistota** – sem patří jedinci, kteří cílí na dlouhodobé zaměstnání u jednoho zaměstnavatele, kde chtějí mít jisté pracovní místo a slušný příjem. Nemají velké ambice. Upřednostňují takové pracovní pozice, kde jsou zavedená určitá pravidla, o která se mohou opřít,
- **tvořivost** – jedinci pro které je typické, že něco vytvářejí, rádi tvoří něco vlastního a originálního. Odměnou za tuto snahu jim je výtvar. V počátečním nadšení jsou velmi energičtí. Postrádají však analytické myšlení a tedy vzniklé problémy řeší, tak jak v danou chvíli cítí, že je to správně. Tito lidé většinou končí ve svobodných povoláních, kdy se při nedostatku odpovědnosti mohou dostat do problémů,
- **autonomie a nezávislost** – do této skupiny patří lidé, kteří se ve velké společnosti, kterou svazuje byrokracie, necítí dobře. Nemají rádi pravidla organizace, ale spíše upřednostňují svobodu, kdy se mohou sami rozhodovat o tom co je a není podstatné. Proto své uplatnění nalézají v pro ně zajímavém segmentu podnikání, kdy je jejich cílem spíše menší firma.¹⁷

¹⁶ ZLÁMAL, J., M. HORVÁTH. *Řízení lidských zdrojů*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2005, s. 161. ISBN 80-244-1085-0.

¹⁷ Tamtéž s. 161

ŽIVOTNÍ DRÁHA A JEJÍ STÁDIA

S profesní kariérou člověka je úzce spjata také životní dráha člověka, neboť je její složkou a symbolizuje jeho pracovní aktivitu. Během této dráhy chce každý člověk něčeho dosáhnout, ale pouze něco z toho se mu podaří. Takové formování životní dráhy pak představuje skutečně prožívaný průběh života, který se interpretuje v určitém časovém období a v určitých společenských a ekonomických podmínkách. Určité životní období souvisí s určitým typem kariéry. Výčet jednotlivých **období kariéry** je následovný:

- **Stádium vstupu** – vymezeno věkem do 24 let. Někdy bývá také nazýváno stádiem průzkumu. Jedná se o období, v jehož průběhu probíhá příprava jedince na budoucí profesi. Utváří si ucelený reálný obraz povolání, zamýšlejí se nad jeho přínosy a nevýhodami. Přípravný proces může často jedince ovlivnit při budoucím ztotožněním s povoláním,
- **Adaptační stádium** – navazuje na průzkumné stádium. V této fázi se průzkum a hledání adaptuje na určité pracovní činnosti, kterou považuje za perspektivní. Adaptace pracovníka v organizaci trvá přibližně tři roky. Během této doby si utváří vztah k organizaci a sociální pouta se spolupracovníky. Narůstá jeho výkonnost, utváří si cíle a ambice, čímž u něj vznikají základy kariéry. Možnosti adaptace v tomto stádiu jsou velmi bohaté. Pro nové pracovníky organizace pořádá vstupní program, ve kterém spolupracují se staršími a zkušenými pracovníky, kteří se stávají jejich mentory. Toto stádium má ve vývoji kariéry svou důležitou roli, proto často bývá předmětem sledování,¹⁸
- **Stádium vzestupu kariéry** – je to období mezi od 28 roku do 40 let věku pracovníka. Předpokladem je úspěšná adaptace na práci v dané organizaci a dobré socializační vazby. Pracovník se postupem času pracovně osamostatňuje a specializuje se v profesi. Se zvyšující se odborností přicházejí nejrůznější specifické úkoly, následně první povýšení a je možné spatřit reálné šance na další kariérní vzestup. Čím více se zvyšuje odbornost, znalosti a výkonnost pracovníka, zvyšují se také jeho ambice na kariérní postup. Kolem 35 let věku se z pracovníka stává specialista v oboru a může být tak velice zajímavý pro ostatní

¹⁸ ŠTIKAR, J. *Základy psychologie práce a organizace*. Praha: Karolinum, 1996, s. 112. ISBN 80-7184-091-2.

organizace. Toto si zaměstnavatel zpravidla uvědomuje, proto si takového pracovníka pojistí, tzv. zlatým poutem. V tomto případě je pracovníkovi poskytnuto služební vozidlo, zvýšení platu, různé příspěvky či odměny. V tomto stádiu musí pracovník čelit také různým nelehkým rozhodnutím, která jsou spojena s vzestupem kariéry a tedy s přesunem na vyšší místo. Taková rozhodnutí jsou nelehká, neboť posun výše znamená vyšší pracovní zátěž a větší odpovědnost. Je také pravděpodobné, že se pracovník bude muset přestěhovat za prací a to případně i s celou rodinou, což nebývá vždy lehké. Často také dochází ke ztrátě času s rodinnými příslušníky. Někteří jedinci v tomto období dosáhnou významného postavení a tím se jim otevírají brány dalšího kariérového vzestupu,

- **Stádium udržení kariéry** – je období věku od 40 do 45 let, kdy jedinec dosáhne určitého pracovního místa v organizaci, vykazuje spolehlivou pracovní morálku, ale jeho šance na další kariérový vzestup není možná, tzn. stagnuje. Proto mají možnost buď tuto pracovní pozici přijmout a setrvat v organizaci nebo odejít do jiné organizace, kde vidí možnosti dalšího kariérového vzestupu. Je potřeba zmínit, že v tomto stádiu se také u jedinců objevuje fenomén krize středního věku, který značně ovlivňuje jejich jednání. Jedinec bilancuje nad svou kariérou, se kterou není spokojen, protože neodpovídá tomu, jak si jí představoval. Tím se u něj projevují pocity zklamání či frustrace. Možnost změny takového stavu je změna současné kariéry a naplnění jejich očekávání v jiné organizaci,¹⁹
- **Stádium ústupu** – obecně se dá říci, že toto stádium u pracovníka nastává kolem 60 let věku, kdy se u jedince projevuje úbytek duševních i fyzických sil. Stále však tkví jeho hodnota v nasbíraných zkušenostech a výborná znalost fungování organizace. Takový pracovník může pro organizaci i nadále plnit důležitou roli například při příchodu nových pracovníků, které může vést a které může zasvětit do práce či chodu organizace, stává se tak jejich učitelem. Dále může takový

¹⁹ ŠTIKAR, J. *Základy psychologie práce a organizace*. Praha: Karolinum, 1996, s. 113. ISBN 80-7184-091-2.

pracovník například zastávat pozici, kde dochází ke styku s veřejností, kde může opět čerpat ze svých zkušeností.²⁰

Pro pracovníky, kteří během své kariéry vystoupali v organizaci na vyšší pozice, nemusí být ukončení kariéry a tedy následný odchod jednoduchý. Někteří se i po ukončení takové kariéry na základě svých dosažených znalostí uplatňují například v poradenské činnosti, v oblasti vzdělávání, či vydávají publikace.²¹

2.2 ŘÍZENÍ KARIÉRY

Řízení kariéry je součástí oboru personalistiky. Je to proces, jehož hlavním cílem je rozvíjení zaměstnanců z hlediska profese pro požadavky určité organizace. Součástí procesu je podpora rozvoje schopností a dovedností. Při řízení kariéry vychází organizace nejen ze svých potřeb, ale musí také u jednotlivých pracovníků znát jejich kariérové kotvy, neboť tyto představují pro jedince soubor osobních hodnot, norem a motivů, kterých se nechce vzdát ani v případě těžkého rozhodnutí.²²

NÁSTROJE ŘÍZENÍ KARIÉRY

Při řízení kariéry využívají organizace nástroje, jejichž cílem je docílit úspěchu. V procesu pozorování řízení kariéry je možné spatřit následující nástroje, které se využívají. Nejčastějším nástrojem při řízení kariéry bývá příručka nebo videokazeta pro účely studia plánování kariéry. Dále je možné se setkat s přednáškou nebo seminářem na téma plánování kariéry za účelem nácviku. Velmi účinný nástroj řízení kariéry je pravidelné setkávání manažerů se zaměstnanci na téma plánování kariéry. Svou nezastupitelnou roli v řízení kariéry mají i assessment centra, kde je možné využít okamžité zpětné vazby.²³

²⁰ ŠTIKAR, J. *Základy psychologie práce a organizace*. Praha: Karolinum, 1996, s. 114. ISBN 80-7184-091-2.

²¹ Tamtéž s. 113-114

²² NĚMEC, O., P. BUCMAN a M. ŠIKÝŘ. *Personální management*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2008, s. 187. ISBN 978-80-86730-31-8.

²³ Tamtéž s. 187-189

PERSONÁLNÍ ČINNOSTI PROSTUPUJÍCÍ ŘÍZENÍM KARIÉRY

Vývoj kariéry nelze omezit pouze na plánování. Při plánování kariéry si musí jedinec stanovit svůj cíl, proto musí být kariéra řízena. Do oblasti řízení kariéry pronikají následně po sobě čtyři hlavní činnosti. Jedná se o:

- **hodnocení pracovníků** – je podkladem pro proces získávání a výběr pracovníků pro další kariérový růst. Mělo by se provádět průběžně a za jeho vyhotovení je odpovědný pracovníkův nadřízený. Důležitost hodnocení pro pracovníka je z hlediska získání či upřesnění jeho perspektivy v organizaci, což se následně odráží v jeho podávaných výkonech, spokojenosti a stabilitě. Z hlediska hodnocení můžeme u pracovníků hodnotit různá kritéria v závislosti na jejich pracovní pozici. Může se jednat o spolehlivost, iniciativa, odbornost, docházka, kvalita či množství práce,²⁴
- **získávání pracovníků** – v procesu získávání pracovníků se vždy organizace rozhodne o získání pracovníků z vlastních, neboli vnitřních zdrojů, nebo zda osloví někoho ze zdrojů mimo firmu. Obě možnosti mají své výhody, ale také nevýhody. V prvním případě organizace informuje své stávající pracovníky o nové pracovní nabídce a vyčkává, zda někoho nabídka osloví. Druhou možností je vytipovat si na základě určitých kritérií možné kandidáty na dané místo a oslovit přímo je. Organizace získává pracovníky nejčastěji z vlastních zdrojů na základě vnitřního výběrového řízení,²⁵
- **výběr pracovníků** – stejná pravidla platí, jak při výběru z vnitřních zdrojů, tak při výběru z externích zdrojů s tím rozdílem, že odmítnutí pracovníci v organizaci zůstávají. To znamená vybírat pracovníky důkladně a být při výběru objektivní. Principiálně může výběr takového pracovníka probíhat na základě seniority, což vychází z představy, že s narůstající se dobou setrvávání pracovníka v dané organizaci se zvyšuje také jeho odbornost a zkušenosti, což se odráží v jeho perspektivě kariérního růstu. Druhou možností je vybrat pracovníka

²⁴ NĚMEC, O., P. BUCMAN a M. ŠIKÝŘ. *Personální management*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2008, s. 187. ISBN 978-80-86730-31-8.

²⁵ Tamtéž s. 188

na základě jeho dosažených výkonů v organizaci. Poslední personální činností je stabilizování pracovníků,²⁶

- **stabilizace pracovníků** - týká se těch jedinců, kteří se brzy dosáhnou svého kariérového stropu. Samozřejmě organizace o takové pracovníky přijít nechce, proto využívá nejrůznějších možností k jejich motivování pro setrvání v dané organizaci. Z tohoto pohledu pro organizaci představují riziko odchodu pracovníci, kteří podávají velmi dobré výkony a kteří se chtějí dále profesně rozvíjet.²⁷

2.3 TYPY KARIÉR

Profesní kariéra je u každého jedince individuální a to v závislosti na osobnostních zvláštěnostech jedince. Svou roli hrají také podmínky vnějšího prostředí, v němž se kariéra rozvíjí. Přesto lze při vývoji kariéry pozorovat obecné trendy, které u některých pracovníků při výběru a rozvoji profesní kariéry převládají. Nejčastějším členěním kariéry jsou čtyři typy:

- **stabilní typ kariéry** – pro tento typ je charakteristická shoda předchozí průpravy s profesí. Jedinec po ukončení přípravy pro budoucí profesi nastupuje do zaměstnání, ve kterém zpravidla setrvává po dobu mnoha let. S tímto typem kariéry se můžeme setkat nejen u specializovaných profesí například lékařů, advokátů, učitelů, ale také u dělnických profesí,
- **konvenční typ kariéry** – typickým znakem tohoto typu kariéry je zkoušení a hledání vhodného povolání, které vede k následnému profesní stabilizaci. S tímto postupem se můžeme setkat při jakékoliv lidské činnosti,
- **nestabilní typ kariéry** – v tomto typu kariéry pracovník nezůstává celý život v jedné profesi, ale střídá zkušební stádium se stádiem relativní stability,
- **difuzní typ kariéry** – pracovník často a nepravidelně mění profesi, aniž by tato změna vedla k nějakému perspektivnímu cíli. Sleduje aktuální výhody, na základě kterých mění profesi. Typickými představiteli takové kariéry jsou

²⁶ NĚMEC, O., P. BUCMAN a M. ŠIKÝŘ. *Personální management*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2008, s. 189. ISBN 978-80-86730-31-8.

²⁷ Tamtéž s. 190

pracovníci, kteří nedosahují žádné nebo dosáhli nízké úrovně odborné kvalifikace.²⁸

2.4 MĚŘÍTKO ÚSPĚŠNOSTI KARIÉRY

Je-li kariéra nějakého pracovníka úspěšná, vždy to ve společnosti vzbudí velkou pozornost. Je to pochopitelné, protože se jedná o jedince, který ve společenské hierarchii dosáhl vysokého postavení a s tím je spojené jeho velmi dobré finanční zajištění. Uznání a autoritu mu vynesla jeho aktivita. Proto není divu, že se taková úspěšná kariéra stává jakousi předlohou pro ostatní pracovníky. Není však možné se omezit pouze na tato hlediska. Úspěch v kariéře by pro jedince neměl představovat jen společenský statut či výši mzdy, ale také jeho vlastní úspěch, to zda dělá práci rád a zda jí dělá dobře. Mezi těmito aspekty nemusí být vždy nutně přímá úměra. Zaměstnanci preferují spíše práci, která je dobře mzdově ohodnocena i přesto, že je ne baví než naopak. Někteří mohou vykonávat funkci na vedoucí pozici a stejně budou nespokojení, protože se v ní cítí nesví. Proto je ideální mít takovou práci, kterou má člověk rád, má k ní nějaký vztah a ve které se může postupně seberealizovat a naplnit tak své osobní a profesní cíle. Měl by za ní být také dostatečně finančně ohodnocen, aby tak mohl pokrýt své životní náklady. O takové kariéře je možné mluvit, jako o úspěšné. Někdy však může nastat situace, kdy jedinec při cestě k dosažení profesního úspěchu narazí na překážku a může dojít k dílčímu neúspěchu. Nastane-li taková situace, jedinec musí umět neúspěch přijmout a co nejlépe a nejrychleji se přes něj dokázat přenést. V takové situaci je možné využít kariérního kouče, který jedinci v takové fázi kariéry pomůže a ukáže mu, kde se stala chyba, proč neuspěl. Dále kouč jedinci ukáže, jak se vyvarovat případnému opakování takové chyby, protože čím méně chyb k cestě na vrchol profesní kariéry člověk udělá, tím snadnější a rychlejší bude cesta k úspěšnému dosažení stanovených osobních a profesních cílů či snů, které si jedinec při plánování své profesní kariéry vytyčil.²⁹

²⁸ ŠTIKAR, J. *Základy psychologie práce a organizace*. Praha: Karolinum, 1996, s. 111. ISBN 80-7184-091-2.

²⁹ MAYEROVÁ, M., J. RŮŽIČKA. *Řízení profesní kariéry*. Plzeň: Západočeská univerzita, 2002, s. 103. ISBN 80-7082-835-8.

2.5 PŘÍČINY KARIÉRNÍHO NEÚSPĚCHU

Když je pracovník ve své profesní kariéře úspěšný a plní cíle, které si stanovil, tak se dá říci, že je se svou pracovní kariérou spokojený. Může se však stát, že z určitého důvodu mu není umožněno být v profesní kariéře úspěšný a vlivem nějakých okolností dojde k jeho neúspěchu. Profesní neúspěch v kariéře není výsledkem jen počinání jedince, ale podílí se na něm také personální řízení kolektivu zaměstnanců v rámci řízení lidských zdrojů. Na pracovníka působí vždy řada determinantů. Někdy se mohou objevit i takové, které brání v úspěšném realizování pracovní kariéry. Vliv na profesní kariéru mají zejména nedostatky odbornosti či vzdělání. Nejdůležitější roli v takovém neúspěchu hraje vlastní osobnost jedince, protože záleží pouze na něm, jak se svým životem naloží a čeho dosáhne. Základní rozdělení podob neúspěchu v profesní kariéře může být následující:

- **subjektivní** – pocit neúspěchu je obrazem osobnostního negativního hodnocení vlastní pracovní kariéry. Takové hodnocení má poznávací charakter. Jedinec si postupně uvědomuje, že svá očekávání nenaplnuje,
- **objektivní** – projevuje se společensky negativním hodnocením jeho pracovního zařazení a výsledků, kterých v rámci organizace na daném pracovním zařazení dosahuje,
- **propojením subjektivního a objektivního hlediska** – k takovému stavu dochází, pokud nejen jedinec, ale i jeho sociální okolí, ve kterém se vyskytuje, hodnotí negativně úroveň jeho dosažených výsledků a profesní dráhy.³⁰

Často nastává situace, kdy je jedinec nespokojen z nespokojení svých potřeb a profesních tuh. Stav jeho negativního prožívání je přímo vázán na subjektivní představy a životní cíle. Pokud jsou však takové cíle mocenského či ekonomického typu, pak jejich nedostatečným naplněním dochází k prohlubování pocitu neúspěchu, což se negativně projevuje v rozvoji profesní kariéry. Zajímavé však je, že nezainteresovaný jedinec může takovou profesní kariéru vyhodnotit jako poměrně úspěšnou či nikoliv neúspěšnou.³¹

³⁰ MAYEROVÁ, M., J. RŮŽIČKA. *Řízení profesní kariéry*. Plzeň: Západočeská univerzita, 2002, s. 94. ISBN 80-7082-835-8.

³¹ Tamtéž s. 95

Pokud se u jedince projeví problémy s kariérním růstem, je potřeba tyto projevy rozeznat a předpokládat důsledky neúspěchu. Takové důsledky se mohou týkat výhradně jedince, jeho sociálního okolí, které je tvořeno zejména jeho rodinou a blízkými přáteli nebo organizací. Z tohoto důvodu je důležité, zaměřit se na možnosti předcházení a způsoby řešení. Záleží především na jedinci, jak se svojí kariérou naloží. V případě, že dojde k neúspěchu v profesní kariéře, musí si jedinec uvědomit, že žádná situace není nezvládnutelná. Významnou roli v takové situaci hraje psychologické poradenství, které kromě poradenské činnosti pomáhá také k překonání určitého pocitu osobního selhání. Psychologické poradenství představuje účinný nástroj při řešení nejrůznějších životních situací, které se týkají jedince samotného nebo jeho profesní kariéry. Většinou možnosti psychologické pomoci nabízejí velké podniky prostřednictvím svých personálních odborů.³² Příkladem může být policejní psycholog při řešení tragické události v rodině či v zaměstnání.

³² MAYEROVÁ, M., J. RŮŽIČKA. *Řízení profesní kariéry*. Plzeň: Západočeská univerzita, 2002, s. 101. ISBN 80-7082-835-8.

3 POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

Policie České republiky je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor, který byl zřízen dne 21. června roku 1991 zákonem České národní rady. Jedná se o službu veřejnosti. Jejím hlavním úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku a dohlížet na dodržování veřejného pořádku. Dílčím úkolem je pak předcházení trestné činnosti, tedy prevence. Dále Policie České republiky plní úkony vymezené trestním řádem a další úkoly v rámci vnitřního pořádku a bezpečnosti z pověření zákonů, předpisů Evropských společenství a mezinárodních smluv, jež jsou součástí právního řádu České republiky.³³

Historie bezpečnostních sborů sahá již do 19. století, tedy do období první republiky. Prvním bezpečnostním sborem, který dohlížel na veřejný pořádek, a veřejnou bezpečnost bylo tzv. četnictvo. Jednalo se o vojensky organizovaný strážní sbor, jehož příslušníci vykonávali službu pouze ve stejnokrojích. Společně s četnictvem se na zajišťování veřejného pořádku podílela i tzv. státní policie, což byl soubor jednotlivých polo civilních složek. V roce 1945 došlo ke sjednocení bezpečnostní služby a to zřízením Sboru národní bezpečnosti, do kterého byla nejprve začleněna složka státní policie a poté i složka police komunální. Existence Sboru národní bezpečnosti trvala více než čtyřicet let, kdy se v průběhu roku 1991 rozpadl na několik bezpečnostních sborů, kdy jedním z nich byla i Policie České republiky.³⁴

3.1 POSTAVENÍ A ČINNOST

Policie České republiky byla zřízena v průběhu roku 1991 zákonem č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky. Tento zákon platil až do roku 2008, kdy byl zrušen a nahradil jej nový zákon o Policii České republiky č. 273/2008 Sb., který je v současné době v platnosti. Nový zákon o Policii České republiky je rozdělen do čtyř částí, přičemž druhá část byla zrušena. První část je věnovaná samotné Policii České republiky. Základní úkoly policie jsou vymezeny v zákoně č. 273/2008Sb., o Policii České republiky a to konkrétně v § 2, kde je uvedeno, že policie:

³³ VOKUŠ, J. *Policie České republiky: Police of the Czech Republic : pomáhat a chránit*. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2010, s. 3. ISBN 978-80-254-6099-3.

³⁴ ŠTEINBACH, M. *Čtvrtstoletí Policie České republiky: 25 let Policie České republiky 1991-2016*. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2016, s. 7. ISBN 978-80-260-9597-2.

- slouží veřejnosti,
- chrání bezpečnost osob a majetku,
- chrání veřejný pořádek,
- předchází trestné činnosti,
- plní úkoly podle trestního řádu,
- plní další úkoly na úseku vnitřního pořádku o bezpečnosti svěřené jí zákony, přímo použitelnými předpisy Evropské unie nebo mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu.³⁵

V § 3 téhož zákona je vymezena působnost policie jen na území České republiky, nestanoví-li zákon nebo jiný právní předpis jinak. Úkoly policie vykonávají příslušníci policie, tedy policisté ve služebním poměru a občanští zaměstnanci policie v pracovním poměru. Policisté mohou být také povoláni ministrem vnitra k plnění úkolů Ministerstva vnitra, v Policejní akademii České republiky nebo ve škole anebo školském zařízení, které nejsou organizační částí policie.³⁶

V původním zákoně č. 283/1991 Sb. byly v § 2 vymezeny konkrétní úkoly policie, které však v novém zákoně č. 273/2008 Sb. zcela chybí. Neznamená to však, že by se těmito úkoly policie neinteresovala. Pojetí hlavních úkolů dle původního zákona bylo:

- chránit bezpečnost osob a majetku,
- podílet se na zajišťování veřejného pořádku, a byl-li porušen, činit opatření k jeho obnovení,
- vést boj proti terorismu,
- odhalovat trestné činy a zjišťovat jejich pachatele,
- konat vyšetřování o trestných činech,
- zajišťovat ochranu státních hranic,
- zajišťovat ochranu ústavních činitelů České republiky a bezpečnost chráněných osob,
- zajišťovat ochranu zastupitelských úřadů, ochranu sídelních objektů parlamentu, prezidenta republiky, Ústavního soudu, ministerstva zahraničních věcí,

³⁵ Úplné znění zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky: Úplné znění zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích. Vyd. 8. Praha: Armex, 2014. Edice kapesních zákonů, s. 7. ISBN 978-80-87451-26-7.

³⁶ Tamtéž s. 7

ministerstva vnitra a dalších objektů zvláštního významu pro vnitřní pořádek a bezpečnost,

- dohlížet na bezpečnost a plynulost silničního provozu,
- odhalovat a projednávat přestupky,
- vést evidence a statistiky potřebné pro plnění svých úkolů,
- vyhledávat celostátní pátrání,
- provádět úkony související s bezprostředním pronásledováním osob, které uprchly z výkonu vazby nebo z výkonu trestu odnětí svobody,
- zadržovat svěřence s nařízenou ústavní nebo uloženou ochrannou výchovou, kteří jsou na útěku, a podílet se při jejich vyhledávání,
- při dopravní kontrole kontrolovat doklady o pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou provozem vozidla podle zvláštního právního předpisu.³⁷

Dále činnost obvodních a místních oddělení krajských ředitelství Policie České republiky a postup služby pořádkové policie upravuje závazný pokyn policejního prezidenta č. 180 z roku 2012 o plnění základních úkolů služby pořádkové policie.³⁸

3.2 ORGANIZACE A ŘÍZENÍ

Policie je jednotný bezpečnostní sbor, který působí na území České republiky. Řízení a organizace tohoto bezpečnostního sboru je přesně stanovena v zákoně o Policii České republiky, kde je mu věnován § 5 a § 6 druhé hlavy. V § 5 je uvedeno, že policie je podřízena ministerstvu vnitra, které jí vytváří podmínky pro plnění úkolů. Za činnost policie odpovídá ministrovi policejní prezident. V § 6 jsou uvedeny obecné organizační složky, kterými je Policie České republiky tvořena. Jedná se policejní prezidium, útvary s celostátní působností, krajská ředitelství a útvary zřízené v rámci krajských ředitelství.

Policii, tedy i její činnost řídí policejní prezidium se sídlem v Praze, v jehož čele stojí policejní prezident. Policejního prezidenta jmenuje a odvolává ministr vnitra se souhlasem vlády České republiky. Ministerstvo vnitra tedy policii při plnění jejich

³⁷ Úplné znění zákona č. 283/1991 Sb. o Policii České republiky: Úplné znění zákona č. 200/1990 Sb. o přestupcích. Vyd. 10. Praha: Armex, 2008. Edice kapesních zákonů, s. 5. ISBN 978-80-86795-57-7.

³⁸ Policie České republiky. *Sbírka interních aktů řízení policejního prezidia České republiky č. 180/2012: Plnění základních úkolů služby pořádkové policie.* Praha, 2012. s. 2-8

úkolů neřídí. Může pouze činnost policie usměrňovat především pomocí vyhlášek a nařízení vlády.³⁹

Policejní prezidium plní především činnost organizační, řídicí, kontrolní a koordinační. Jeho součástí jsou nejvyšší útvary některých služeb, jako například ředitelství služby pořádkové policie, ředitelství služby dopravní policie, ředitelství služby pro zbraně a bezpečnostní materiál a jiné.

Krajská ředitelství Policie České republiky jsou útvary s jasně vymezenou působností. V rámci policie je zřízeno celkem 14 krajských ředitelství, které korespondují s vyššími územními samosprávnými celky, kterých je rovněž 14. V čele každého krajského ředitelství stojí krajský ředitel.

Útvary s celostátní působností jsou útvary zřízené ministrem vnitra na návrh policejního prezidenta. Tyto útvary plní v rámci policie odborné a specializované úkoly po celém území České republiky. Specializují se například na odhalování organizovaného zločinu, korupce nebo finanční kriminality. Zajišťují také ochranu prezidenta republiky a dalších ústavních činitelů.

Útvary zřízené v rámci krajských ředitelství jsou územní odbory zřízené v každém okrese. Na každém územním odboru vykonává svou činnost služba kriminální policie a vyšetřování.⁴⁰

3.3 KARIÉRA U POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

Policistou by se měl stát takový občan, který ve svém životě dodržuje určité morální hodnoty, neboť při výkonu služby bude jedním z jeho úkolů zastávání a prosazování zákona (viz. Příloha B – náborový leták). Měl by také přistupovat spravedlivě ke každému občanovi. Výkon služby v bezpečnostním sboru Policie České republiky by měl být uchazečem chápán jako celoživotní povolání se všemi zákonnými a morálními pravidly. Při výkonu služby by měl policista dodržovat Etický kodex Policie České republiky.⁴¹

³⁹ Úplné znění zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky: Úplné znění zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích. Vyd. 8. Praha: Armex, 2014. Edice kapesních zákonů, s. 7 ISBN 978-80-87451-26-7.

⁴⁰ Úplné znění zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky: Úplné znění zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích. Vyd. 8. Praha: Armex, 2014. Edice kapesních zákonů, s. 8. ISBN 978-80-87451-26-7.

⁴¹

PODMÍNKY PŘIJETÍ DO SLUŽEBNÍHO POMĚRU

Základní podmínky, jejichž splněním je možné přijmout uchazeče do služebního poměru, jsou vymezeny v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v § 13 - § 16. Uchazeč, který má zájem vykonávat službu v bezpečnostním sboru Policie České republiky, musí na příslušné personální pracoviště doručit písemnou žádost o přijetí do služebního poměru. Pro zařazení do přijímacího řízení musí dále splňovat tyto podmínky (§ 13):

- občanství České republiky,
- věk nad 18 let,
- trestní bezúhonnost,
- minimálně střední vzdělání s maturitou,
- fyzickou, zdravotní a osobnostní způsobilost k výkonu služby,
- plná způsobilost k právním úkonům,
- nesmí být členem politické strany nebo politického hnutí,
- nevykonává jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.⁴²

Trestní bezúhonnost (§ 14) uchazeče se prověřuje opisem z evidence rejstříku trestů, opisem z evidence přestupků vedeného rejstříkem trestů. Policie ČR je dále oprávněna využít při prověřování uchazeče v přijímacím řízení vlastní evidence a evidence Ministerstva vnitra ČR. Při posuzování bezúhonnosti se nepřihlíží k zahlazení odsouzení ani k rozhodnutí prezidenta republiky, v jejichž důsledku se na uchazeče hledí jako by nebyl odsouzen.⁴³

Fyzickou, zdravotní a osobnostní způsobilost (§ 15) uchazeč prokazuje v průběhu přijímacího řízení. Cílem prověřování fyzické způsobilosti je posoudit úroveň rozvoje pohybových schopností a dovedností uchazeče, které jsou nezbytné pro výkon služby. Za fyzicky způsobilého je považován uchazeč, který splní testy tělesné zdatnosti, která probíhá před komisí. Uchazeči v rámci přijímacího řízení absolvují čtyři hlavní disciplíny. Následně jsou uchazeči hodnoceni buď **splnil** a nebo **nesplnil** podmínky

⁴² Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů: *Policie ČR: vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů: redakční uzávěrka*. Ostrava: Sagit, 2007-. ÚZ, s. 12. ISBN 978-80-7488-358-3.

⁴³ Tamtéž s. 12-13

fyzické zdatnosti pro přijetí do služebního poměru. Uchazeč musí cviky provést správně a stanoveným způsobem. V každé disciplíně musí uchazeč získat minimálně 4 body, v celkovém součtu všech čtyř disciplín pak dohromady minimálně 36 bodů. Jedná se o disciplíny člunkový běh v délce 4x10m, klik vzpor ležmo (opakovaně), celomotorický test (opakovaně) po dobu 2 minut a běh na 1000 m.⁴⁴ V tabulce níže jsou uvedeny ekvivalenty bodů za dosažené výsledky.

Tabulka č. 1: Hodnocení dosažených výsledků fyzické zdatnosti

Člunkový běh 4x10m		Klik vzpor ležmo (opakovaně)		CMT test (opakovaně) 2 min.		Běh na 1000m	
Body	Výkon	Body	Výkon	Body	Výkon	Body	Výkon
4	14,5	4	18	4	18	4	5:15
6	13,4	6	22	6	22	6	4:50
8	12,3	8	26	8	26	8	4:30
10	11,6	10	30	10	30	10	4:10
12	11,2	12	34	12	34	12	3:50
14	10,8	14	38	14	38	14	3:30

Zdroj: vlastní zpracování autora, 2020

Zdravotní způsobilost uchazeče posuzuje lékař, případně specializovaná oddělení. Součástí zdravotní způsobilosti je i vyšetření zaměřené na přítomnost omamných a psychotropních látek, tedy drog. Poslední podmínkou k přijetí do služebního poměru je prověření osobnostní způsobilosti. Ta se prověřuje absolvováním psychologických testů, tzv. psychotestů zakončené pohovorem u psychologa bezpečnostního sboru.⁴⁵

Délka přijímacího řízení je obvykle 3 měsíce. V průběhu přijímacího řízení musí být uchazeč služebním funkcionářem obeznámen se základními povinnostmi, s podmínkami služby a hmotným zabezpečením, které pro uchazeče vyplývají ze služebního zákona. Přijímací řízení je ukončeno písemným vyrozuměním uchazeče o **nepřijetí** do služebního poměru nebo doručením rozhodnutí o **přijetí** do služebního poměru.⁴⁶

⁴⁴ Policie České republiky: *Posouzení fyzické způsobilosti uchazeče* [online]. [cit. 2020-01-17]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/posouzeni-fyzicke-zpusobilosti-uchazece.aspx>

⁴⁵ Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů: *Policie ČR: vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů: redakční uzávěrka*. Ostrava: Sagit, 2007-. ÚZ, s. 12-13. ISBN 978-80-7488-358-3.

⁴⁶ TOMEK, P., K. NOVÝ. *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006, s. 64-65. ISBN 80-86898-71-7.

Proti vyrozumění o nepřijetí se nelze odvolat, neboť nemá povahu rozhodnutí ve věcech služebního poměru. Důvody nepřijetí se uchazeči nesdělují.⁴⁷

SLUŽEBNÍ HODNOSTI A HODNOSTNÍ OZNAČENÍ

Po úspěšném přijetí do služebního poměru je příslušník většinou zařazen k základnímu útvaru pořádkové policie. Jedná se buď o oddělení hlídkové služby či obvodní oddělení. Zde je ustanoven na určité služební místo. Pro příslušníky bezpečnostního sboru Policie České republiky jsou stanoveny služební hodnosti v dané tarifní třídě a k nim náleží hodnostní označení. Pro kariérní postup je rozhodující délka trvání služebního poměru a dosažené vzdělání. Pro některou služební hodnost jsou stanoveny dvě hodnostní označení, přičemž vyšší hodnostní označení náleží příslušníkovi ve vedoucí funkci.⁴⁸ Výčet těchto parametrů je uveden v tabulce.

Tabulka č. 2: Tarifní třída, služební hodnost, minimální stupeň vzdělání, doba trvání služebního poměru, hodnostní označení a zkratka

tarifní třída	služební hodnost	minimální stupeň vzdělání	doba trvání služebního poměru	hodnostní označení	zkratka
1	referent	střední nebo střední s výučním listem	/	rotný	rot.
2	vrchní referent	střední s maturitní zkouškou	/	strážmistr	stržm.
3	asistent	střední s maturitní zkouškou	/	nadstrážmistr	nstržm.
4	vrchní asistent	střední s maturitní zkouškou	2 roky	podpraporčík	pprap.
5	inspektor	střední s maturitní zkouškou	3 roky	praporčík	prap.
5	inspektor	střední s maturitní zkouškou	3 roky	nadpraporčík	nprap.
6	vrchní inspektor	střední s maturitní zkouškou/vyšší odborné	5 let	nadpraporčík	nprap.
6	vrchní inspektor	střední s maturitní zkouškou/vyšší odborné	5 let	podporučík	ppor.
7	komisař	vyšší odborné/VŠ v bakalářském studijním programu	6 let	poručík	por.
7	komisař	vyšší odborné/VŠ v bakalářském studijním programu	6 let	nadporučík	npor.
8	vrchní komisař	VŠ v bakalářském studijním programu	7 let	kapitán	kpt.
8	vrchní komisař	VŠ v bakalářském studijním programu	7 let	major	mjr.

⁴⁷ TOMEK, P., K. NOVÝ. *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006, s. 64-65. ISBN 80-86898-71-7.

⁴⁸ *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů: Policie ČR: vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů: redakční uzávěrka*. Ostrava: Sagit, 2007-. ÚZ, s. 10-11. ISBN 978-80-7488-358-3.

9	rada	VŠ v magisterském studijním programu	9 let	podplukovník	pplk.
9	rada	VŠ v magisterském studijním programu	9 let	plukovník	plk.
10	vrchní rada	VŠ v magisterském studijním programu	10 let	plukovník	plk.
11	vrchní státní rada	VŠ v magisterském studijním programu	12 let	plukovník	plk.

Zdroj: vlastní zpracování autora, 2020

Vizuální vyobrazení hodnostního označení má v současné době dvě podoby. **Hodnostní označení**, které bylo zavedeno se služebním stejnokrojem **vzor 92** (viz. Příloha C) v roce 1992. Toto hodnostní označení se vyznačuje především **stříbrnými osmicípými hvězdami**. Pro odlišení jsou praporčické hodnosti označeny **malými** hvězdami a důstojnické hodnosti **velkými** hvězdami. Některé hodnosti jsou doplněny tzv. stříbrnými kolejnicemi a tzv. stříškou. V roce 2000 bylo zavedeno označení generálských hodností.⁴⁹

V roce 2015 došlo k zavedení **nové** vizuální podoby **hodnostního označení** příslušníků Policie České republiky, tzv. **vzor 15** (viz. Příloha C). Toto nové hodnostní označení znamená návrat k tradicím bezpečnostního sboru. Praporčické hodnosti jsou nově označeny **stříbrnými trojcípými hvězdami**. Důstojnické hodnosti a hodnosti generálů užívají k hodnostnímu označení **zlaté pěticípé hvězdy**. Označení doplňují stříbrné a zlaté tzv. kolejničky. Praporčické a důstojnické hodnostní označení je doplněno o červenou lemovku nárameníků. U hodnostního označení generálů je zlatá pletená lemovka. Generálové nosí pro odlišení na náramenících rozlišovací odznak příslušné služby. V současné době je možné užívat jak původní hodnostní označení zavedené v roce 1992, tak hodnostní označení zavedené v roce 2015 a to až do doby dokončení přestrojení všech příslušníků bezpečnostního sboru Policie České republiky.⁵⁰

KARIÉRNÍ POSTUP V RÁMCI VÝKONU SLUŽBY

Postup obsazování služebních míst upravuje zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů č. 361/2003 Sb. Na volné služební místo je policista ustanoven služebním funkcionářem, za předpokladu, že se účastnil výběrového řízení, ve kterém se umístil na prvním místě a splnil ostatní náležitosti pro ustanovení na takové místo.

⁴⁹ Policie České republiky: *Hodnostní označení* [online]. [cit. 2020-01-17]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/policie-cr-informace-hodnostni-oznaceni.aspx>

⁵⁰ Policie České republiky: *Hodnostní označení* [online]. [cit. 2020-01-17]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/policie-cr-informace-hodnostni-oznaceni.aspx>

Mezi takové náležitosti patří například dosažené potřebné vzdělání, délka trvání služebního poměru, kvalifikace, dovednosti a služební hodnocení, podle kterého musí dosahovat nejméně velmi dobrých výsledků ve výkonu služby. **Výběrové řízení** se používá při obsazování služební hodnosti inspektor s označením praporčík nebo nadpraporčík a vyšší. Pokud není možné ustanovit na volné služební místo policistu, který se umístil na prvním místě výběrového řízení, ustanoví na něj služební funkcionář policistu, který se umístil jako druhý.⁵¹

Další možností kariérního postupu je **řízení nabídkové**. Nabídkové řízení se aplikuje při obsazování místa ve stejné služební hodnosti. Další specifický druh kariérního postupu je **pověření výkonem funkce**. Takový postup se aplikuje například, pokud se uvolní místo vedoucího či zástupce vedoucího nějakého oddělení nebo odboru a je potřeba toto místo v krátkém čase obsadit na dobu nezbytně nutnou. Příslušník či občanský zaměstnanec je pověřen výkonem funkce do doby, než z nabídkového nebo výběrového řízení vzejde vhodný uchazeč, nejdéle však toto pověření může trvat jeden rok.⁵²

SLUŽEBNÍ HODNOCENÍ

V rámci policie vznikl systém služebního hodnocení policistů (viz. Příloha D, E). Služební hodnocení obsahuje soubor dílčích hodnocení v oblasti odbornosti, kvality plnění služebních povinností a dosažené úrovně teoretických znalostí s jejich následnou aplikací ve výkonu služby. Součástí hodnocení jsou i úkoly pro další odborný rozvoj policisty. Hodnocení policisty je v kompetenci jeho přímého nadřízeného a provádí se nejméně jednou ročně. Pokud policista požádá, může být služební hodnocení provedeno i na jeho žádost, nejdříve však po uplynutí šesti měsíců od posledního hodnocení. Hodnocení je také podkladem při rozhodování ve věcech služebního poměru policisty. Výsledky hodnocení mohou například sloužit při výběrovém řízení v rámci kariérního postupu u policie nebo jako podklad pro finanční odměňování či kázeňské řízení. Policista obdrží opis služebního hodnocení.⁵³

⁵¹ Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů: *Policie ČR: vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů: redakční uzávěrka*. Ostrava: Sagit, 2007-. ÚZ, s. 16-17. ISBN 978-80-7488-358-3

⁵² TOMEK, P., K. NOVÝ. *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006, s. 116-118. ISBN 80-86898-71-7.

⁵³ Tamtéž s. 77-83

3.4 MOTIVACE POLICISTŮ

V předchozích kapitolách jsme se seznámili s kariérním růstem, rolí, činností a organizací bezpečnostního sboru Policie České republiky včetně podmínek pro přijetí do služebního poměru a možnosti kariérního postupu. Nedílnou součástí procesu kariérního růstu jedince je motivace. **Motivace** je psychický proces, vnitřní pohnutka, která podněcuje jednání člověka k uspokojování určitých potřeb. U jedince se síla motivace projevuje již při výběru povolání.⁵⁴ Jedinec, který chce zastávat a prosazovat zákon je těmito zásadami natolik motivován, že ho tato vnitřní pohnutka vede k tomu, aby si podal žádost o přijetí do služebního poměru k Policii České republiky. V rámci této služby pak bude své cíle a touhy realizovat. V současné době je největší motivací uchazečů o službu v Policii České republiky náborový příspěvek, výše mzdy, jistota kariérního postupu, možnost využívat rezortní zařízení k dovolené a v případě odchodu za splnění stanovených podmínek také nárok na výsluhový příspěvek, který je vyplácen každý měsíc po zbytek života.⁵⁵

FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ MOTIVACI

Základní motivační faktory je možné identifikovat v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů č. 361/2003 Sb. Jedná se zejména o:

- **kariérní postup** - obsazování služebních míst dle potřeb policie,
- **studijní pobyt** - vyslání příslušníka za účelem získání nových znalostí a dovedností potřebných k výkonu služby na studijní pobyt, školení, do kurzu nebo na odbornou stáž,
- **dovolenou** – příslušník má nárok na 6 týdnů dovolené v kalendářním roce
- **různé příplatky** – jedná se například o příplatek za vedení, osobní příplatek, příplatek za službu ve svátek, zvláštní příplatek, stabilizační příplatek,
- **odměnu** – jedna z možností, jak odměnit příslušníka po splnění mimořádného nebo zvlášť významného úkolu. Jedná se však o nenárokovou složku,
- **naturální náležitosti** – každý příslušník má nárok na služební stejnokroj nebo jiný oděv a obuv, kterou potřebuje pro výkon služby,

⁵⁴ Management Mania: *Motivace, motivování a motivační teorie* [online]. [cit. 2020-02-03]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/motivace-a-motivovani>

⁵⁵ Policie České republiky: *Příjem, výsluhové nároky a další benefity* [online]. [cit. 2020-02-03]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/prijem-vysluhove-naroky-a-dalsi-benefity.aspx>

- **náborový příspěvek** – po splnění podmínek může v případě nezbytného zajištění obsazenosti volných služebních míst ředitel bezpečnostního sboru rozhodnout o přiznání náborového příspěvku příslušníkovi a to v rozmezí od 30 000 Kč do 150 000 Kč,
- **odchodné** – základní výměra odchodného je 1 měsíční služební příjem, při délce trvání služebního poměru alespoň šest let, maximální výše odchodného je šestnásobek měsíčního služebního příjmu,
- **výsluhový příspěvek** - na výsluhový příspěvek, tzv. rentu, vyplácenou každý měsíc má nárok příslušník, který vykonával službu nejméně po dobu 15 let, za předpokladu, že se nedopustil jednání mající znaky úmyslného trestného činu, pro který byl odsouzen. Výměra výsluhového příspěvku činí za 15 let služby 20% měsíčního služebního příjmu. Za odsloužených 16 až 20 let se za každý rok služby zvyšuje výsluhový příspěvek o 3%. Následně po odsloužení 21 až 25 roku se zvyšuje o 2% za každý rok služby a poté se za 26 až 30 rok zvyšuje o 1% za každý rok. Maximální výše výsluhového příspěvku je 50% měsíčního služebního příjmu,
- **úmrtné** - v případě úmrtí příslušníka ve služebním poměru náleží pozůstalé manželce či manželovi a nezaopatřeným dětem. Výše úmrtného je stanoven na dvanáctinásobek měsíčního služebního příjmu zemřelého příslušníka,
- **příspěvek na pohřeb příslušníka** - bezpečnostní sbor na své náklady vypraví na přání pozůstalých zemřelému příslušníkovi jednoduchý pohřeb.⁵⁶

Další benefity, které hrají důležitou roli v motivaci příslušníků a které je možné čerpat z fondu kulturních a sociálních potřeb, tzv. FKSP je **příspěvek na dětskou rekreaci** nebo **příspěvek na dovolenou** ve výši 10 000 Kč, který je možné čerpat jednou za dva roky. FKSP také svým zaměstnancům a příslušníkům nabízí bezúročné půjčky či možnost rekreace v rezortních zařízeních Policie České republiky.⁵⁷

⁵⁶ Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů: *Policie ČR: vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů: redakční uzávěrka*. Ostrava: Sagit, 2007-. ÚZ, s. 19-51. ISBN 978-80-7488-358-3

⁵⁷ Policie České republiky. *Sbírka interních aktů řízení ředitele Krajského ředitelství policie Ústeckého kraje č. 80/2014: Zásady pro používání prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb*. Ústí nad Labem, 2014. s. 3-19

3.5 VZDĚLÁVÁNÍ A MOŽNOSTI DALŠÍHO ROZVOJE

Vzdělávání policistů je důležitou součástí při výkonu jejich služby. Policista se vzdělává po celou dobu trvání služebního poměru. Pro vzdělávání příslušníků bezpečnostního sboru byl ke dni 1.7.2015 zřízen nařízením Ministerstva vnitra č. 67/2008, kterým se zřizují útvary Policie České republiky s celostátní působností Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy (ÚPVSP).⁵⁸

Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy

Jedná se o organizační článek Policie České republiky s celostátní působností, který ve vymezeném rozsahu plní funkci odborného, metodicko-řídícího, kontrolního a výkonného pracoviště. Hlavním úkolem útvaru je organizace policejního vzdělávání, služební přípravy a policejního sportu. Zajišťuje také odborné vzdělávání, které je důležité pro výkon příslušníků a zaměstnanců policie. ÚPVSP také spolupracuje s Ministerstvem vnitra, s vyššími a středními policejními školami Ministerstva vnitra, Policejní akademií České republiky v Praze a dalšími školskými zařízeními, při zajišťování policejního vzdělávání realizovaného v těchto školách.⁵⁹

Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Praze

Škola je určena nejen pro příslušníky a zaměstnance Policie České republiky, ale po splnění podmínek k přijetí uvedených ve vzdělávacích programech, také pro civilní uchazeče. Na střední škole mohou žáci studovat obor bezpečnostně právní studia zakončený maturitou. Uchazeči o studium na vyšší odborné škole, které je zakončené absolutoriem si mohou vybrat obor bezpečnostně právní činnost, dopravně bezpečnostní činnost nebo přípravné trestní řízení. Pro příslušníky a zaměstnance Policie České republiky škola rovněž pořádá širokou nabídku jazykových, kvalifikačních a specializovaných kurzů.⁶⁰

⁵⁸ Policie České republiky: *Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy* [online]. [cit. 2020-02-03]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-policejního-vzdelavani-a-sluzebni-pripravy.aspx>

⁵⁹ Policie České republiky: *Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy* [online]. [cit. 2020-02-03]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-policejního-vzdelavani-a-sluzebni-pripravy.aspx>

⁶⁰ Vyšší policejní škola a Střední policejní škola MV v Praze: *Základní informace* [online]. [cit. 2020-02-03]. Dostupné z: <https://www.skolamv.cz/>

Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově

Tato škola nabízí obdobné vzdělávací možnosti jako Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Praze. Nejzásadnější rozdíl je v nabídce oborů pro studium na vyšší odborné škole, kde tato škola nabízí pouze obor bezpečnostně právní činnost.⁶¹

Policejní akademie České republiky v Praze (PA ČR)

PA ČR je jediná policejní vysoká škola v České republice. Jedná se o státní vysokou školu univerzitního typu. Člení se na Fakultu bezpečnostního managementu a Fakultu bezpečnostně právní. PA ČR je určena uchazečům nejen z řad policistů, ale také ostatním zaměstnancům ministerstva vnitra a civilním uchazečům. Nabízí studium v prezenční nebo kombinované formě a to v bakalářském, magisterském a doktorském studijním programu. Uplatnění absolventů policejní akademie je velmi široké. Mohou se samozřejmě uplatnit v bezpečnostním sboru policie, ve státních institucích a v soukromém sektoru.⁶²

Školní policejní středisko (ŠPS)

Toto zařízení Policie České republiky zajišťuje metodický dohled, koordinaci a usměrňování vzdělávacího systému. Další činnosti ŠPS jsou:

- výcvik nově přijatých policistů, který je důležitý pro přidělení služební zbraně,
- zajištění praktických zaměstnání a výcvik policistů v základní odborné přípravě,
- organizace a realizace služební přípravy a provádění prověrek služební přípravy,
- organizace a realizace výcviku pořádkové jednotky,
- poskytování ozdravných pobytů,
- odborné školení řidičů služebních dopravních prostředků a vedení jejich evidence, ověřování fyzické způsobilosti,
- vydávání a prodlužování platnosti povolení k řízení služebních dopravních prostředků a další činnosti.⁶³

⁶¹ Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově: *Základní informace o škole* [online]. [cit. 2020-02-03]. Dostupné z: <https://www.spshol.cz/home/info-o-skole/zakladni-informace>

⁶² Policejní akademie České republiky v Praze: *O škole* [online]. [cit. 2020-02-03]. Dostupné z: https://www.polac.cz/g2/view.php?o_skole/index.html

⁶³ Policie České republiky. *Školní policejní středisko* [online]. [cit. 2020-02-26]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/kontakty-skolni-policejni-stredisko-skolni-policejni-stredisko.aspx>

4 POPIS STÁVAJÍCÍHO SYSTÉMU

Policie České republiky je největší ozbrojený sbor v České republice, v jehož služebním poměru je více než 40.000 policistů, přesto policisté stále chybí. Proto je potřeba řady policie neustále doplňovat novými policisty. Po přijetí do služebního poměru je policista zařazen na služební místo, které je stanovené pro služební hodnost **vrchní referent**. Následně musí každý nově přijatý policista, bez ohledu na dosažené vzdělání, absolvovat **základní odbornou přípravu, tzv. ZOP**, v celkové délce trvání **12 měsíců**.

ZOP se skládá ze čtyř částí:

- **nástupní příprava** – tato část trvá 1 měsíc a probíhá ve školním policejním středisku nebo v útvaru policejního vzdělávání a služební přípravy,
- **odborná výuka I.** – tato část trvá 6 měsíců a probíhá ve vzdělávacím zařízení útvaru policejního vzdělávání a služební přípravy v Praze nebo v Holešově,
- **řízená praxe** – délka praxe trvá 3 měsíce a probíhá na útvarech Krajského ředitelství Policie ČR nebo ve školním policejním středisku,
- **odborná výuka II.** – závěrečná část celé ZOP trvá 2 měsíce. Tato část, respektive celá ZOP je zakončena závěrečnou zkouškou na útvaru policejního vzdělávání a služební přípravy.⁶⁴

ZOP poskytuje všem policistům vzdělání v oboru bezpečnostně-právní činnosti. Jejím úkolem je připravit nové policisty pro jejich budoucí výkon služby. Policista pobírá po dobu zařazení na ZOP standardní plat, pro danou tarifní třídu, včetně zvláštního, tzv. rizikového příplatku, který je pouze snížen. Po úspěšném vykonání zkoušky je policista většinou zařazen k výkonu služby u pořádkové nebo dopravní policie. Zařazení nového policisty k jiným službám policie, jako například k službě kriminální policie a vyšetřování, ochranné službě, letecké službě, útvaru rychlého nasazení, útvaru pro odhalování organizovaného zločinu a dalším speciálním útvarům je možné až po dosažení minimální doby trvání služebního poměru a minimálního stupně vzdělání pro služební hodnost a tarifní třídu, o kterou se policista uchází. Dále může

⁶⁴ Policie České republiky. *Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy: Základní odborná příprava (ZOP)* [online]. [cit. 2020-02-19]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-policejního-vzdelavani-a-sluzebni-pripravy.aspx>

služba na těchto útvarech vyžadovat splnění určitých specifických požadavků a absolvování dalších speciálních ověřování způsobilosti, odborné přípravy a výcviku.⁶⁵

Dle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů je **zkušební doba** policisty ve služebním poměru **3 roky**. Po tuto dobu je zařazen do služebního poměru na dobu **určitou**. Nejdříve 6 měsíců a nejpozději měsíc před uplynutím zkušební doby má policista nárok na vykonání služební zkoušky. Po úspěšném absolvování této zkoušky je policista zařazen do služebního poměru na dobu **neurčitou**, zpravidla do hodnosti **asistent**. Následně se může policista v rámci kariérního růstu účastnit vypsanych výběrových či nabídkových řízení na služební místa ve vyšší tarifní třídě, přičemž vždy musí splnit kritéria stanovená pro dané služební místo. V budoucnu již služební zkoušku policista nevykonává.⁶⁶

⁶⁵ Policie České republiky. *Povolání policista: Uplatnění v Policii České republiky* [online]. [cit. 2020-02-19]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/sprava-zapadoceskeho-kraje-volna-mista-povolani-policista.aspx>

⁶⁶ Policie České republiky. *Povolání policista: Ostatní zajímavosti ke služebnímu poměru* [online]. [cit. 2020-02-19]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/sprava-zapadoceskeho-kraje-volna-mista-povolani-policista.aspx>

PRAKTICKÁ ČÁST

5 PŘÍPRAVA VÝZKUMU

Cíl práce

Cílem praktické části bakalářské práce je analýza systému kariérního růstu u příslušníků Policie České republiky. Dílčím cílem práce je podání návrhu k případnému vylepšení systému kariérního růstu.

Hypotézy

V rámci výzkumu byly zvoleny níže uvedené hypotézy, které budou provedeným výzkumem buď potvrzeny, nebo vyvráceny.

Hypotéza č. 1: Praporčíci a důstojníci mají ve 100% stejné vzdělání.

Hypotéza č. 2: Pracovní spokojenost je u důstojníků o 30% vyšší než u praporčíků.

Hypotéza č. 3: Důstojníci jsou o 20% více spokojeni v sociálním prostředí než praporčíci.

Metodika

Pro sběr dat, potřebných pro zpracování praktické části této bakalářské práce byla použita kvantitativní metodu výzkumu formou dotazníkového šetření. Dotazník byl směřován příslušníkům Policie České republiky v praporčíckých a důstojnických hodnostech a distribuce proběhla osobním předáním v tištěné formě.

Kvantitativní výzkum - Dotazník

V rámci kvantitativního výzkumu byl použit **nestandardizovaný dotazník**, který je součástí přílohy této práce. Respondenti odpovídali celkem na dvacet otázek. U většiny otázek byly voleny **uzavřené možnosti odpovědí**, kde respondenti zaškrtnli křížkem odpověď, se kterou se nejvíce ztotožňují. V některých případech byly otázky voleny jako **polouzavřené**, kde v případě nesouhlasu se stanovenými možnostmi byla možnost odpovědi „jiné“ a doplnění názoru respondenta. Před zahájením výzkumného šetření byli všichni respondenti seznámeni s cílem i účelem výzkumu a byli poučeni o dobrovolnosti své účasti.

Co se týká struktury dotazníku, na jeho začátku je umístěn motivační text a pokyny, jak dotazník vyplňovat. Dále také informace o anonymitě a dobrovolnosti vyplnění.

Vyplnění dotazníku bylo anonymní, pouze v úvodu dotazníku respondenti vyplnili věk a pohlaví. Dotazník byl členěn do několika tematických celků.

První část dotazníku se týkala služebního zařazení, tedy hodnosti, útvaru a délky služebního poměru. Další část dotazníku se týkala vzdělání, odborných školení a kurzů, jakož i případného dalšího vzdělávání. Následující část dotazníku se věnovala subjektivnímu pocitu spokojenosti s náplní práce, nadřízenými a kolegy, jakož i s finančním ohodnocením. Poslední část dotazníku se týkala výběrových řízení, zejména tomu, zda mají příslušníci přehled o nově vypsaných výběrových řízeních, zda se nějakého zúčastnili a s jakou úspěšností, jak se na ně připravovali a také kam by se dále chtěli příslušníci posunout.

Charakteristika výzkumného vzorku

Realizované šetření výzkumu bakalářské práce probíhalo u dvou skupin respondentů na výzkumném vzorku o počtu celkem 157 dotazovaných příslušníků Policie ČR, zařazených na různých odděleních v různých služebních hodnostech Ústeckého kraje.

První skupinu tvořilo **77 příslušníků Policie ČR, kteří jsou zařazeni v praporčických hodnostech**. Druhou skupinou bylo **80 příslušníků Policie ČR, kteří jsou zařazeni v hodnostech důstojnických**. V případě příslušníků zařazených v praporčických hodnostech se jedná zejména o příslušníky Policie ČR z řad pořádkových policistů a dopravních policistů. Co se týká příslušníků Policie ČR v důstojnických hodnostech, jde především o vedoucí oddělení územních odborů a příslušníky sloužící u útvaru služby kriminální policie a vyšetřování.

Vzhledem k charakteru respondentů se očekávala vysoká návratnost dotazníků, proto byl dotazník rozdán v počtu 160 výtisků vybraným příslušníkům, kteří se účastnili výzkumného šetření. 80 výtisků dotazníku bylo rozdáno příslušníkům zařazeným v praporčických hodnostech a 80 výtisků příslušníkům zařazeným v hodnostech důstojnických. Jak se předpokládalo, návratnost dotazníků byla 157 dotazníků, tedy více než 98%.

6 SBĚR A ANALÝZA DAT

V této kapitole budeme analyzovat otázky 1 - 20 z dotazníku. Odpovědi zobrazíme přehledně v tabulce a grafu. Popíšeme v legendě, která sestává z popisu odpovědi včetně vysvětlení proč tomu tak je.

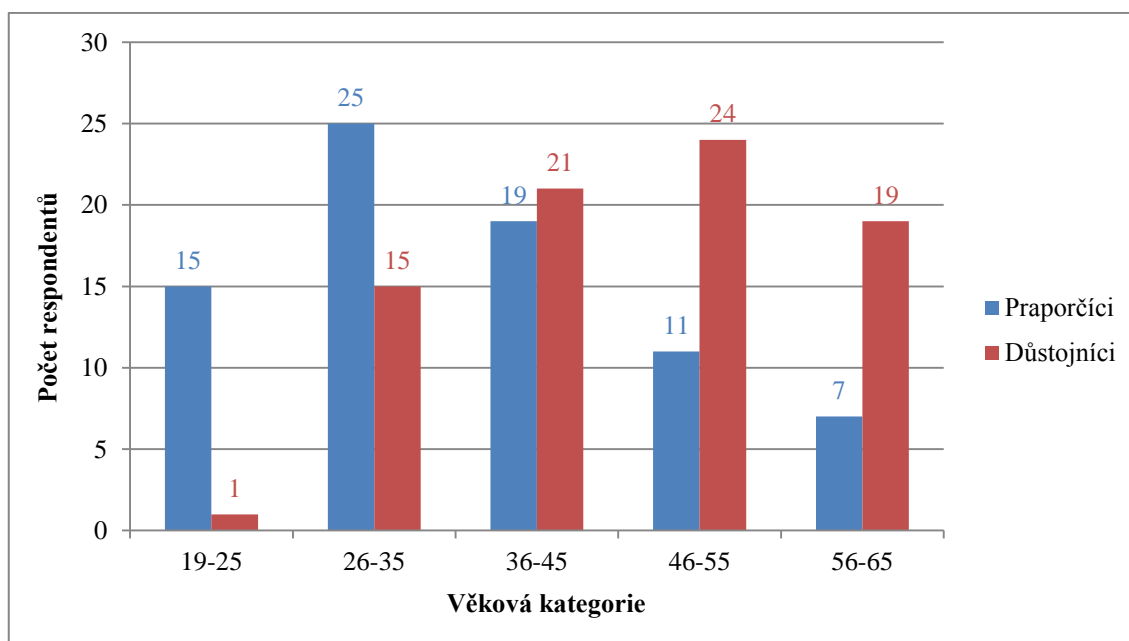
Otázka č. 1: Vaše věková kategorie?

Tabulka č. 3: Věková kategorie respondentů

Věk	Celkem respondentů	Praporčík	Důstojník
19-25 let	16 (10,19%)	15 (9,55%)	1 (0,64%)
26-35 let	40 (25,47%)	25 (15,92%)	15 (9,55%)
36-45 let	40 (25,47%)	19 (12,1%)	21 (13,37%)
46-55 let	35 (22,29%)	11 (7%)	24 (15,29%)
56-65 let	26 (16,56%)	7 (4,46%)	19 (12,1%)

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf č. 1: Věková kategorie respondentů



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

V případě první otázky jsme zjišťovali, zda má věk respondentů vliv na jejich dosavadní kariérní růst u bezpečnostního sboru Policie ČR. Při pohledu na graf č. 1 můžeme sledovat, že nejvíce je mezi našimi respondenty zastoupena skupina ve věku mezi 26-45 let. Nejvíce respondentů v praporčické hodnosti je ve věku mezi 26-35 let. Naopak v důstojnické hodnosti jsou nejčastěji respondenti ve věku 46-55 let.

Je tomu tak z toho důvodu, že každý výše postavený policista by měl nabýt zkušenosti postupně léty praxe. Jako další důvod můžeme uvést rovněž skutečnost, že s vyšším věkem se člověk mění, nabývá větší rozvahu a klid na základě zkušeností a vzorců chování a jednání z civilního života. S vyšším věkem a vzhledem ke zkušenostem již jedinec ví, co přesně chce, jaké jsou jeho cíle, a nebere věci s mladickou nerozvážností. S rostoucím věkem a možnostmi si i policisté doplňují vzdělání a získávají tak větší šance na služební postup. Mít v devatenácti letech vysokoškolské vzdělání, což je požadavek pro důstojnické hodnosti a zároveň praxi v oboru je tudíž prakticky nemožné.

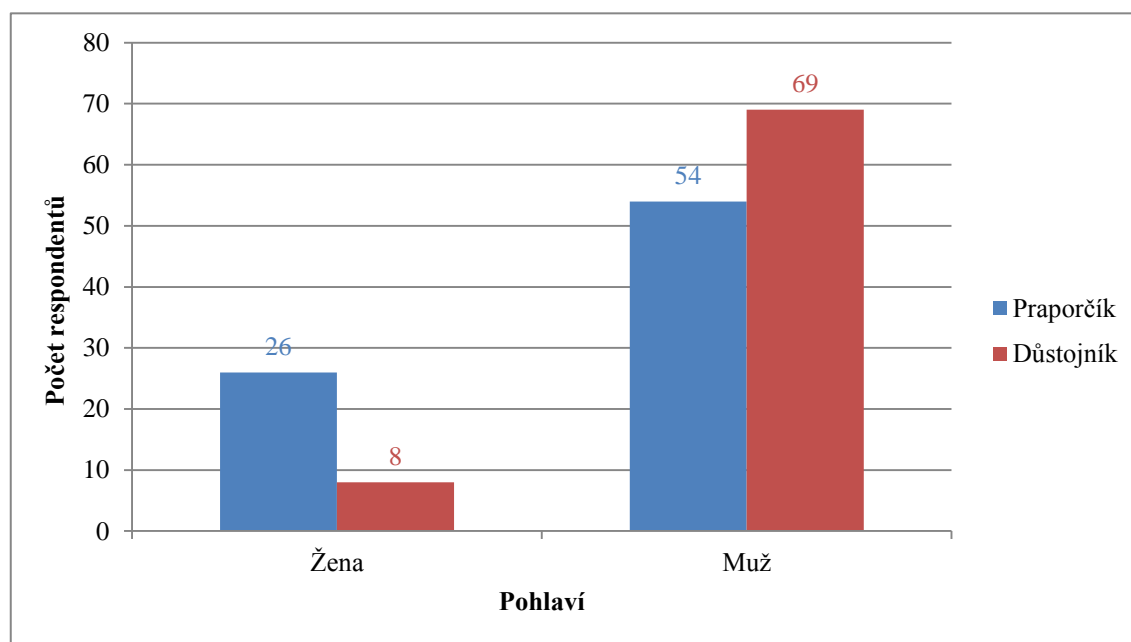
Otázka č. 2: Jste?

Tabulka č. 4: Pohlaví respondentů

Pohlaví	Celkem respondentů	Praporčík	Důstojník
Žena	34 (21,65%)	26 (16,56%)	8 (5,09%)
Muž	123 (78,34%)	54 (34,4%)	69 (43,95%)

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf č. 2: Pohlaví respondentů



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

V případě druhé otázky jsme zjišťovali, v jaké míře jsou mezi respondenty zastoupeni muži a ženy a zda má pohlaví respondentů vliv na kariérní růst u bezpečnostního sboru Policie ČR. Jak je patrné z tabulky č. 4, tak z grafického znázornění četnosti odpovědí

na tuto otázku v grafu č. 2, podstatně větší množství našich respondentů je mužského pohlaví, avšak je zde i nezanedbatelné množství žen.

Je tomu tak hlavně z důvodu, protože i v dnešní moderní době je obzvláště u bezpečnostních složek na ženy nahlíženo jako na „slabší pohlaví“, které by zde vůbec pracovat nemělo z toho důvodu, že práce policie je prací především s problémovými lidmi, zločinci a narkomany a tudíž je to práce spíše pro silné muže, než pro křehkou ženu. Není to však jediný přežitek, jelikož jako další důvod můžeme uvést fakt, že většina mužů má stále ještě egoistický problém s tím, že by jim měla velet žena. Avšak se vznikem nových služebních míst a tím nových pracovních pozic, kde se jedná převážně o kancelářskou práci s různými druhy dokumentace, můžeme v řadách důstojníků již nalézt i malé množství žen.

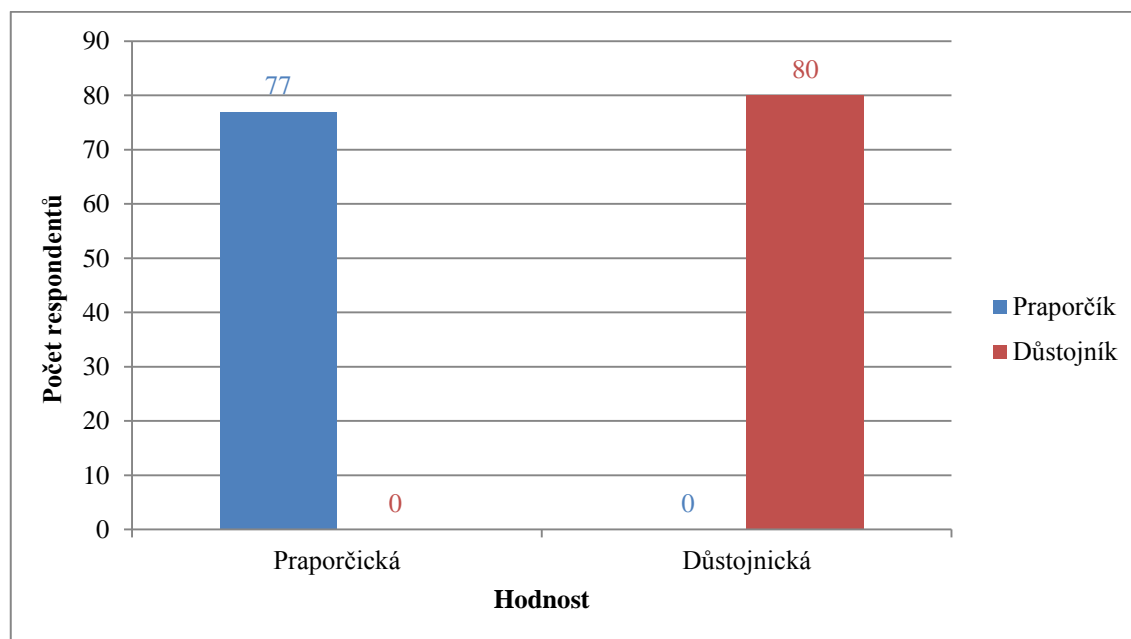
Otázka č. 3: V jaké hodnosti jste zařazen/a?

Tabulka č. 5: Hodnostní zařazení respondentů

Hodnost	Celkem respondentů	Praporčík	Důstojník
Praporčícká	77 (49%)	77 (49%)	0 (0%)
Důstojnická	80 (51%)	0 (0%)	80 (51%)

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf č. 3: Hodnostní zařazení respondentů



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Tato otázka měla především kategorizační význam. Přesto, že jsme si respondenty, co se týká hodnotí, alespoň zhruba vytipovali, chtěli jsme se o správnosti našeho výběru a konečném počtu příslušníků ve stanovených hodnotách přesvědčit. Počty a rozřazení příslušníků podle hodnotí a grafické znázornění četnosti odpovědí uvádíme v tabulce č. 5 a grafu č. 3.

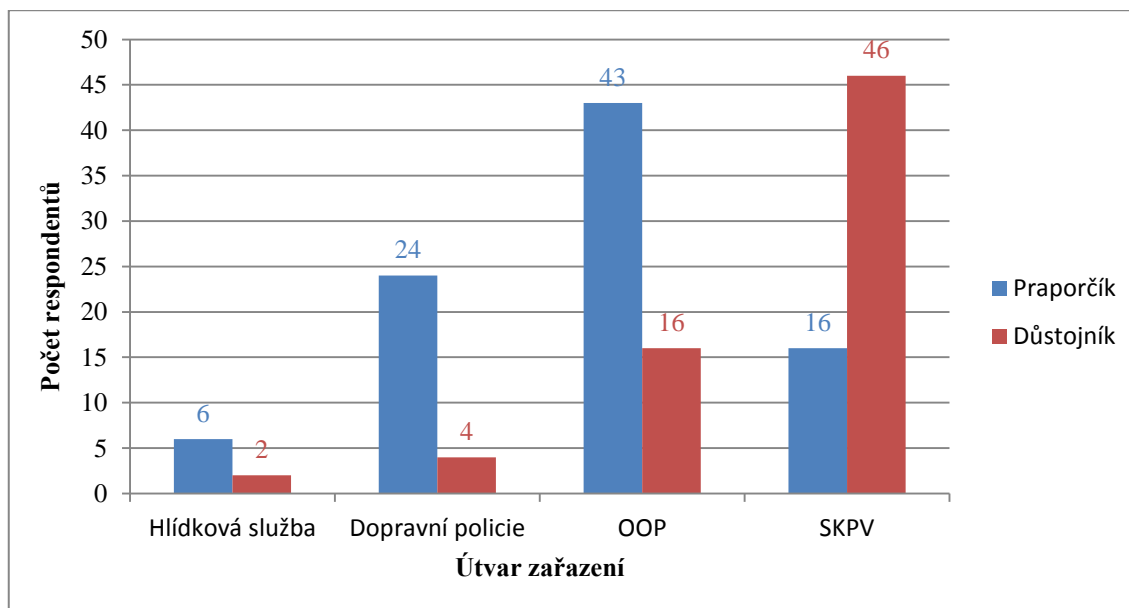
Otázka č. 4: Na jakém útvaru Policie ČR jste zařazen/a?

Tabulka č. 6: Zařazení respondentů

Útvar	Celkem respondentů	Praporčík	Důstojník
Hlídková služba	8 (5,09%)	6 (3,82%)	2 (1,27%)
Dopravní policie	28 (17,83%)	24 (15,29%)	4 (2,54%)
OOP	59 (37,58%)	43 (27,39%)	16 (10,19%)
SKPV	62 (39,49%)	16 (10,19%)	46 (29,3%)

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf č. 4: Zařazení respondentů



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

V případě této otázky jsme se zaměřili na služební zařazení respondentů, respektive na to, na jakém oddělení vykonávají službu a na to, jaký vliv má pracoviště na možnost kariérního růstu. Jak je patrné z grafu č. 4, tak z tabulky č. 6, nejvíce respondentů uvedlo, že je zařazeno u Služby kriminální policie a vyšetřování (SKPV) a na obvodních odděleních policie (OOP). Co se týká praporčíků, nejvíce jich je z řad obvodního oddělení, u důstojníků pak SKPV.

Je tomu tak proto, neboť na každém útvaru je stanovený počet tabulkových míst pro konkrétní služební funkci a hodnost. Na obvodních odděleních je méně služebních funkcí zařazených v důstojnických hodnostech, naopak na útvaru SKPV je většina míst zařazena v důstojnických hodnostech. Z toho vyplývá, že příslušníci v praporčických hodnostech mají při splnění podmínky délky praxe a vzdělání větší šanci na kariérní růst u SKPV, než u jiných útvarů, kde je důstojnických pozic znatelně méně.

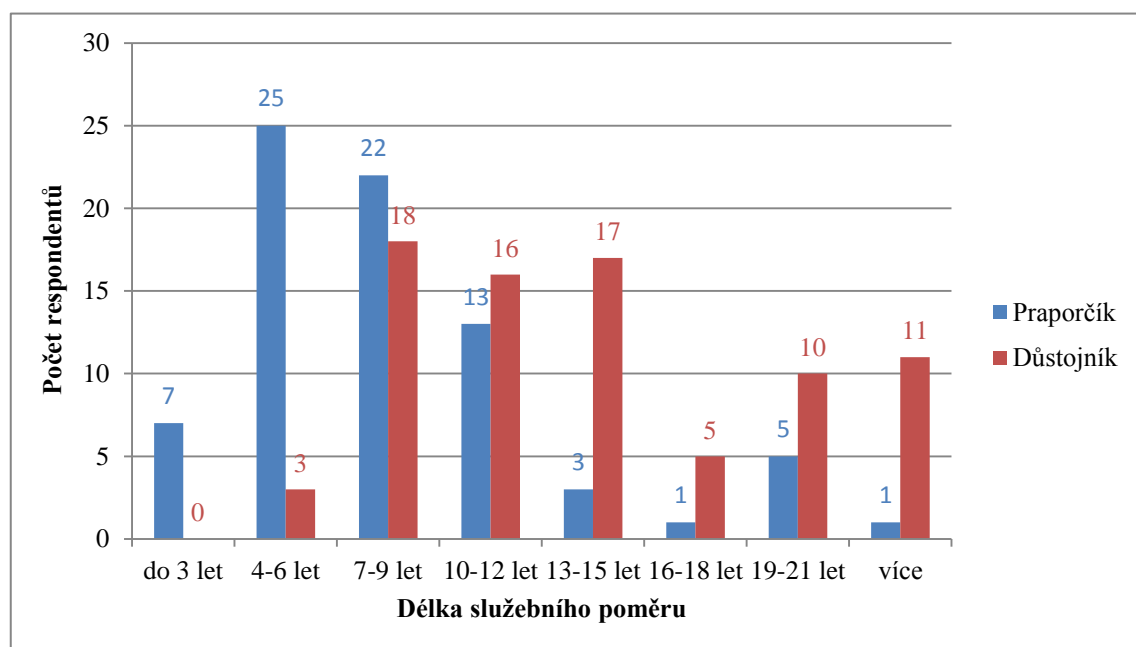
Otázka č. 5: Jak dlouho jste ve služebním poměru?

Tabulka č. 7: Délka služebního poměru

Délka služebního poměru	Celkem respondentů	Praporčík	Důstojník
do 3 let	7 (4,46%)	7 (4,46%)	0 (0%)
4-6 let	28 (17,83%)	25 (15,92%)	3 (1,91%)
7-9 let	40 (25,48%)	22 (14,01%)	18 (11,47%)
10-12 let	29 (18,48%)	13 (8,28%)	16 (10,2%)
13-15 let	20 (12,74%)	3 (1,91%)	17 (10,83%)
16-18 let	6 (3,82%)	1 (0,64%)	5 (3,18%)
19-21 let	15 (9,55%)	5 (3,18%)	10 (6,37%)
více	12 (7,64%)	1 (0,64%)	11 (7%)

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf č. 5: Délka služebního poměru



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

V případě této otázky jsme se zaměřili na to, jaké jsou rozdíly v hodnostech a délce trvání služebního poměru a jaká je závislost mezi délkou trvání služebního poměru a možnostmi kariérního růstu. Z grafu č. 5 je patrné, že délka služebního poměru většiny příslušníků z řad našich respondentů je 7 až 9 let a 10 až 12 let. Jedná se tedy o příslušníky, kteří již zanedlouho dosáhnou nároku na výsluhu, na kterou vzniká nárok po odpracování 15 ti let služby. Co se týká hodností, je patrné, že déle jsou u policie příslušníci, kteří jsou zařazeni v hodnostech důstojnických na rozdíl od příslušníků v hodnostech praporčických. Na základě těchto zjištěných skutečností můžeme říct, že délka trvání služebního poměru má vliv na kariérní postup příslušníků policie.

Je tomu tak z toho důvodu, protože pokud se překoná určitá hranice odpracovaných let, kdy se příslušníkům blíží nárok na výsluhu, motivuje je to k výdrži u sboru mnohem déle. Zároveň po odpracování určitých let a tím získání určité praxe vzniká možnost přihlásit se do výběrového řízení, které praxi vyžaduje a tím se tak kariérně posunout. Délka trvání služebního poměru tedy rozhodně má vliv na kariérní růst. Příslušníci, kteří slouží mnoho let a stále jsou zařazeni v praporčických hodnostech, jsou pak zejména ti, kterým jejich postavení vyhovuje a nemají potřebu jít výše nebo příslušníci, kteří jsou v praporčické hodnosti na nejvyšším stupni a pro posun mezi důstojníky jim chybí potřebné vzdělání.

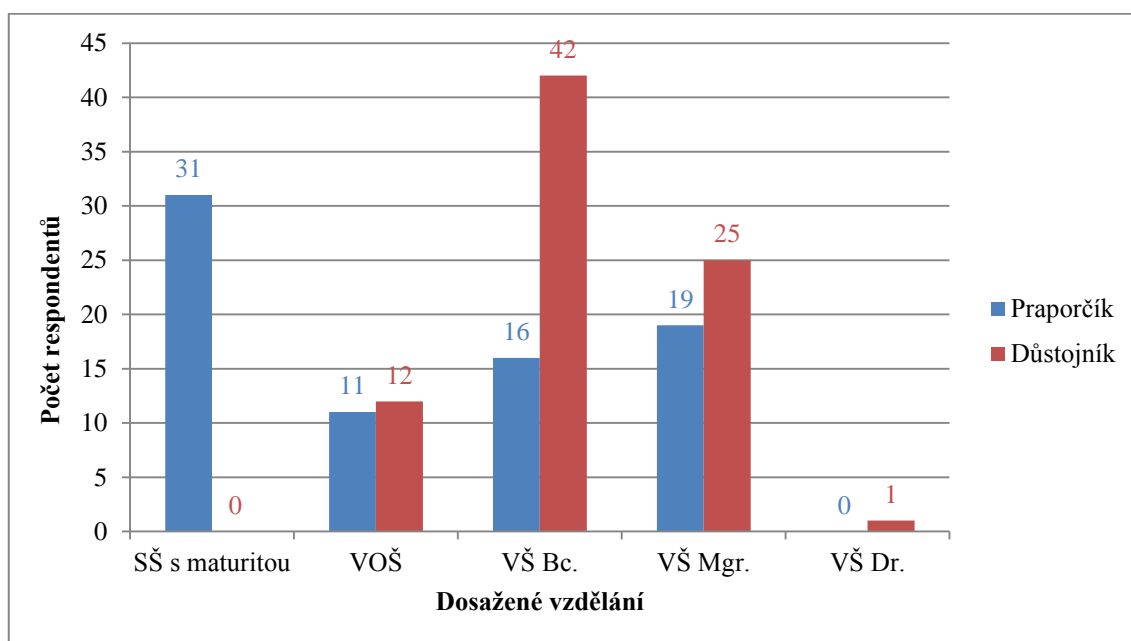
Otázka č. 6: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tabulka č. 8: Dosažené vzdělání

Dosažené vzdělání	Celkem	Praporčík	Důstojník
Středoškolské s maturitou	31 (19,75%)	31 (19,75%)	0 (0%)
Vyšší odborné	23 (14,65%)	11 (7%)	12 (7,65%)
Vysokoškolské bakalářské	58 (36,94%)	16 (10,19%)	42 (26,75%)
Vysokoškolské magisterské	44 (28,02%)	19 (12,1%)	25 (15,92%)
Vysokoškolské doktorské	1 (0,64%)	0 (0%)	1 (0,64%)

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf č. 6: Dosažené vzdělání



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

V případě této otázky jsme chtěli zjistit, zda existuje závislost mezi dosaženým vzděláním a kariérním postupem, tedy zda vyšší vzdělání je cestou ke kariérnímu růstu nebo na dosaženém vzdělání nezáleží. V grafu č. 6 můžeme vidět, že největší počet našich respondentů z řad praporčíků má pouze středoškolské vzdělání, oproti tomu z řad důstojníků mají respondenti zejména bakalářské a magisterské vzdělání. Avšak i u praporčických hodností je velké množství příslušníků, kteří vysokoškolské vzdělání mají. Můžeme tedy vyvodit závěr, že vyšší vzdělání má vliv na kariérní růst u bezpečnostního sboru.

Je tomu tak zejména proto, neboť na obsazení důstojnické hodnosti je nutné mít kromě odslouženého určitého počtu let také minimálně vyšší odborné vzdělání. Přesto, že o služební postup se jedná i v případě praporčických hodností, nelze mluvit o převratném kariérním růstu, jelikož bez dostatečného vzdělání se výš postoupit nedá. Výjimku tvoří postup, kdy příslušník dostane výjimku, avšak pouze za předpokladu, že ve stanoveném termínu si potřebné vzdělání doplní. Dále se domníváme, že velké procento příslušníků z řad praporčíků, kteří mají vysokoškolské vzdělání, pak buď nemají o postup zájem, nesplňují dostatečné množství odpracovaných let u policie potřebných pro postup, nemají dobré hodnocení pro přihlášení se do výběrového řízení nebo jsou jednoduše tzv. nepohodlní.

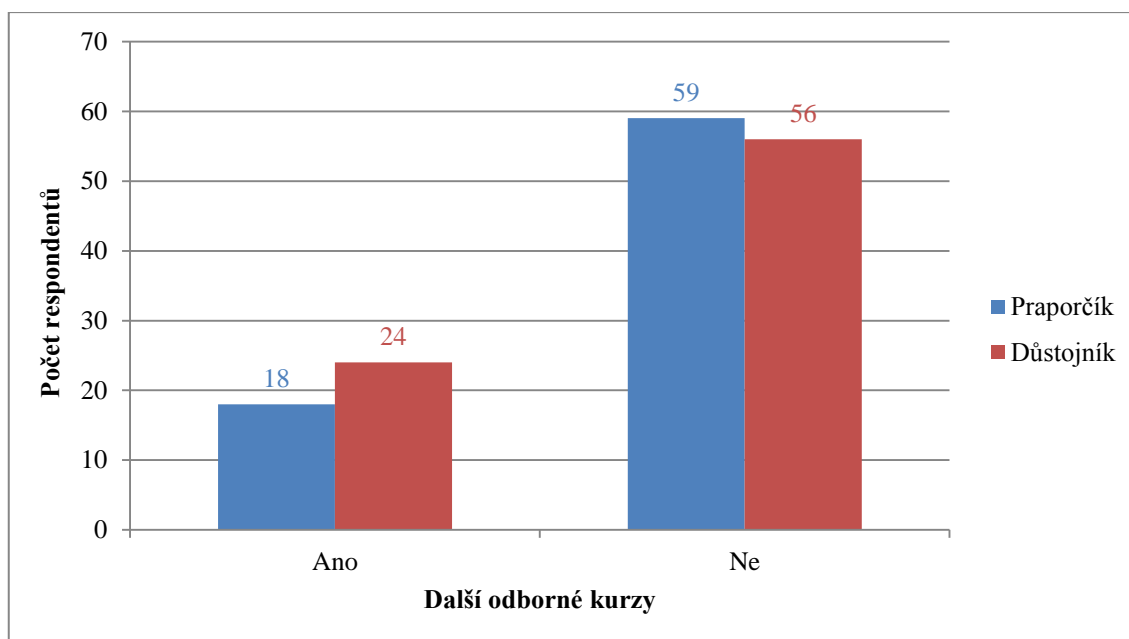
Otázka č. 7. Mimo povinná pracovní školení, máte nějaké další odborné kurzy a školení, která souvisí s výkonem Vaší práce?

Tabulka č. 9: Další odborné kurzy a školení

Kurzy a školení	Celkem	Praporčík	Důstojník
Ano	42 (26,75%)	18 (11,46%)	24 (15,29%)
Ne	115 (73,25%)	59 (37,58%)	56 (35,67%)

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf č. 7: Další odborné kurzy a školení



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Tato otázka zjišťovala, zda může mít na kariérní růst kromě vzdělání vliv i další vzdělání v jiných směrech, kromě povinných školení, která poskytuje zaměstnavatel jako základní odbornou přípravu a další. Dalšími kurzy a školeními byly myšleny například kurzy jazykové, psychologické apod. Z grafického znázornění četnosti odpovědí v grafu č. 7 a z tabulky č. 9 je patrné, že většina respondentů žádné další kurzy a školení, mimo těch povinných, nemá. Ti, z příslušníků, kteří nějaké takovéto školení nebo kurz mají, jsou pak v našem výzkumu zastoupeni početně téměř stejně.

Můžeme tedy konstatovat, že doplňující kurzy a školení, i když se mohou vztahovat k výkonu práce policie, které nejsou povinné od zaměstnavatele, nemají vliv na kariérní růst příslušníků policie.

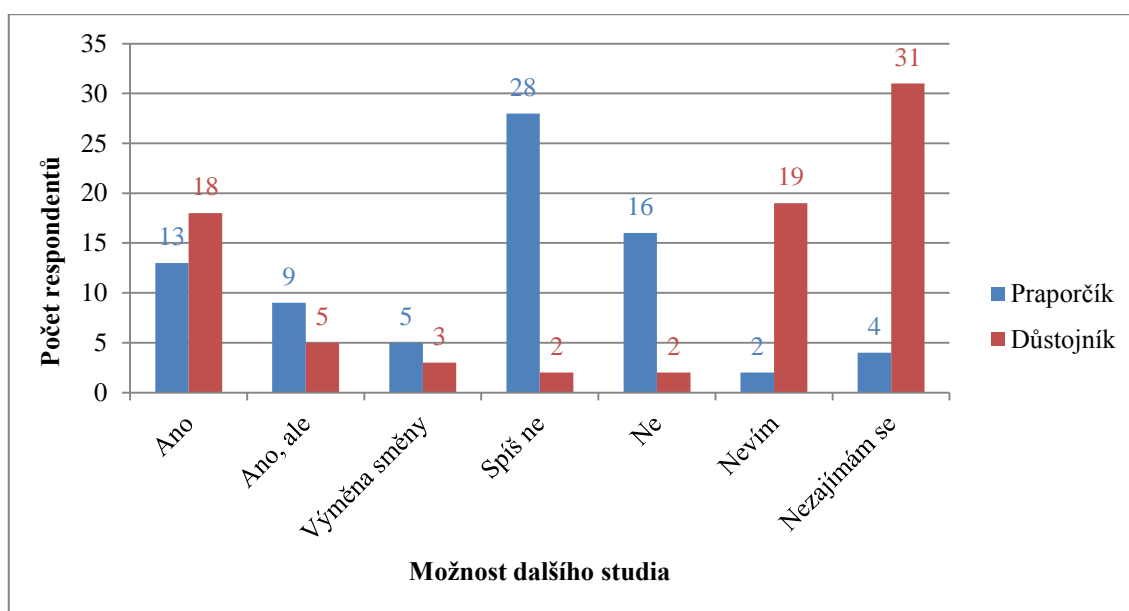
Otázka č. 8: V případě dalšího vzdělání, vychází Vám vedoucí vstříc?

Tabulka č. 10: Umožnění dalšího vzdělání

Další vzdělání	Celkem	Praporčík	Důstojník
Ano	31 (19,75%)	13 (8,29%)	18 (11,46%)
Ano, ale	14 (8,92%)	9 (5,74%)	5 (3,18%)
Výměnou směny	8 (5,1%)	5 (3,18%)	3 (1,92%)
Spíš ne	30 (19,11%)	28 (17,84%)	2 (1,27%)
Ne	18 (11,46%)	16 (10,19%)	2 (1,27%)
Nevím	21 (13,37%)	2 (1,27%)	19 (12,1%)
Nezajímám se	35 (22,29%)	4 (2,54%)	31 (19,75%)

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf č. 8: Umožnění dalšího vzdělání



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Tato otázka měla za úkol zjistit, jaké jsou možnosti dalšího vzdělávání příslušníků policie, respektive jaké jsou rozdíly v přístupu k dalšímu vzdělávání příslušníků z hlediska zaměstnavatele a jejich vliv na kariérní růst příslušníků. Jak je patrné z grafu č. 8, tak většina příslušníků zařazených v praporčických hodnostech uvádí, že jim další studium spíše není umožněno, resp. že jim vedoucí nevyhází vstříc. Co se týká příslušníků v důstojnických hodnostech, ti ve většině případů uvádějí, že jim studium umožněno je, nebo se o danou problematiku nezajímají. V tomto případě lze předpokládat, že již mají studium dokončené a jak to na jejich útvaru funguje u kolegů, nevnímají.

Je tomu tak z toho důvodu, neboť vysokoškolsky vzdělaných příslušníků je v řadách policie již velké množství, příslušníci lační po kariérním růstu, jelikož málokdo chce zůstat na pozici, na kterou nastoupil a za chvíli by práci na nižších pozicích neměl kdo vykonávat. Proto i příslušníci s vysokoškolským vzděláním jsou stále v praporčických hodnostech. Příslušníci s důstojnickou hodností oproti tomu svým dalším vzděláním neohrozí svou stávající funkci tím, že by z ní odešli za lepším díky nově dosaženému vzdělání. Dalším důvodem je neustálý podstav policistů na nižších místech. Ti si buď dodělají školu a jdou za lepším, nebo po pár letech od policie odchází. Nedostatek příslušníků na nižších pozicích následně neumožňuje ve větší míře uvolňování policistů do škol.

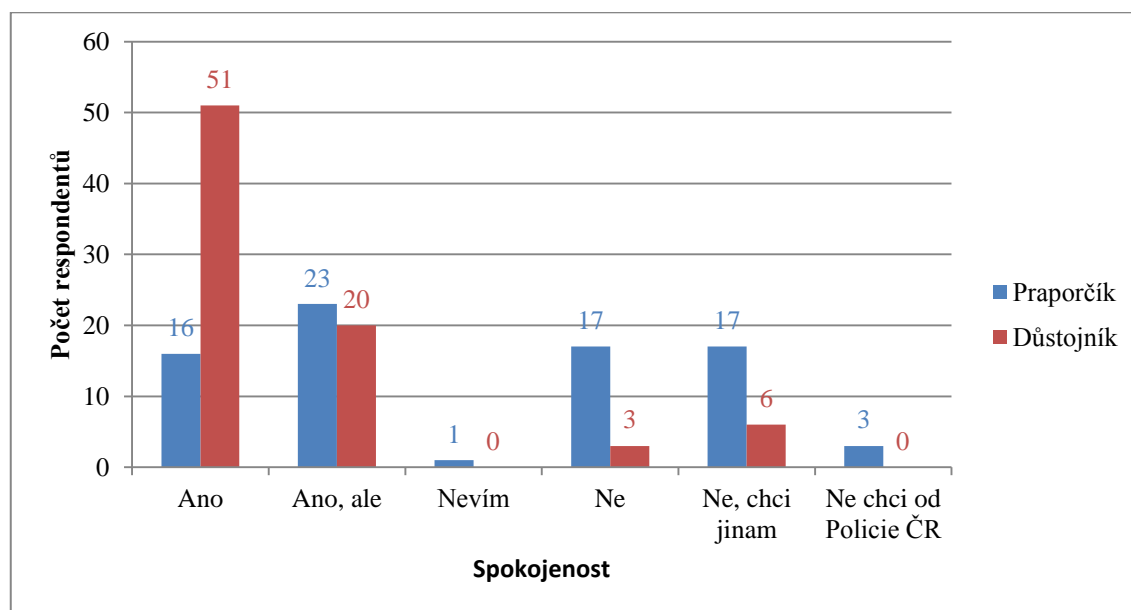
Otázka č. 9: Jak jste spokojen/a s prací na Vaší současné pozici?

Tabulka č. 11: Spokojenost s prací na současné pozici

Spokojenost s prací na současné pozici	Celkem	Praporčík	Důstojník
Ano	67 (42,67%)	16 (10,19%)	51 (32,48%)
Ano, ale	43 (27,39%)	23 (14,65%)	20 (12,74%)
Nevím	1 (0,64%)	1 (0,64%)	0 (0%)
Ne	20 (12,75%)	17 (10,83%)	3 (1,92%)
Ne, chci jinde	23 (14,65%)	17 (10,83%)	6 (3,82%)
Ne, chci od Policie ČR	3 (1,92%)	3 (1,92%)	0 (0%)

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf č. 9: Spokojenost s prací na současné pozici



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Tato otázka byla zaměřena na spokojenost praporčků a důstojníků s náplní práce na zastávané pozici. Měla za úkol zjistit, jaký vliv na spokojenost respondentů má náplň práce a hodnostní zařazení. Jak z grafu č. 9, tak z tabulky č. 11 je patrné, že drtivá většina důstojníků je s náplní své práce spokojená. Co se týká příslušníků v praporčických hodnostech, tak se odpovědi proti důstojníkům velmi liší. V součtu je většina relativně spokojená, avšak je zde i velké procento policistů, kteří s náplní své práce spokojeni nejsou. Můžeme tedy konstatovat, že to, jakou funkci příslušník policie zastává a jakou s tím má v souvislosti náplň práce má vliv na spokojenost s náplní práce.

Je tomu tak z toho důvodu, protože příslušníci v nižších hodnostech vykonávají tzv. špinavou práci, tedy že přijdou do přímého kontaktu s pachateli trestných činů, často v práci řeší potyčky nejen slovní, ale i fyzické, většinou se jedná o práci venku za jakéhokoliv počasí a jejich práce je velmi psychicky náročná. Co se týká důstojníků, jedná se v převážné většině rovněž o zodpovědnou práci, avšak náplň práce se týká převážně vedení lidí nebo vedení nejrůznější dokumentace z pohodlí kanceláře.

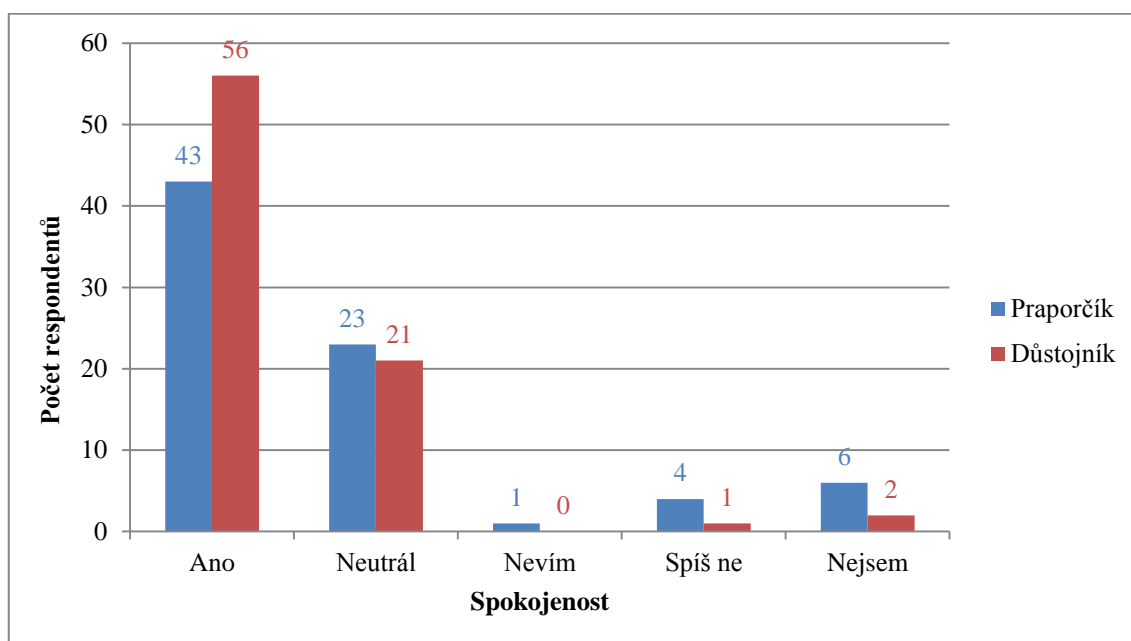
Otázka č. 10: Jak jste spokojen/a se svými nadřízenými?

Tabulka č. 12: Spokojenost s nadřízenými

Spokojenost s nadřízenými	Celkem	Praporčík	Důstojník
Ano	99 (63,06%)	43 (27,39%)	56 (35,67%)
Neutrál	44 (28,02%)	23 (14,65%)	21 (13,37%)
Nevím	1 (0,64%)	1 (0,64%)	0 (0%)
Spíš ne	5 (3,18%)	4 (2,54%)	1 (0,64%)
Nejsem	8 (5,09%)	6 (3,82%)	2 (1,27%)

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf č. 10: Spokojenost s nadřízenými



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Tato otázka měla za úkol zjistit, zda a jaké jsou rozdíly ve spokojenosti s nadřízenými z hlediska praporčíků na místech nižších a důstojníků na místech vyšších. Chtěli jsme zjistit, zda vyšší kariérní zařazení má vliv na spokojenost s nadřízenými. Jak je patrné z grafu č. 10, tak z počtu odpovědí, které jsou uvedeny v tabulce č. 13, tak převážná část příslušníků z obou skupin respondentů je se svými nadřízenými spokojená nebo s nimi vycházejí neutrálně. Můžeme tedy konstatovat, že zařazení ve vyšší služební hodnosti a tedy lepší kariérní postavení nemá vliv na vztahy s nadřízenými.

Dále z vyhodnocení této otázky vyplývá, že příslušníci nemají problém s autoritami a v práci ve vztahu nadřízený – podřízený si k sobě vždy vzájemně najdou cestu.

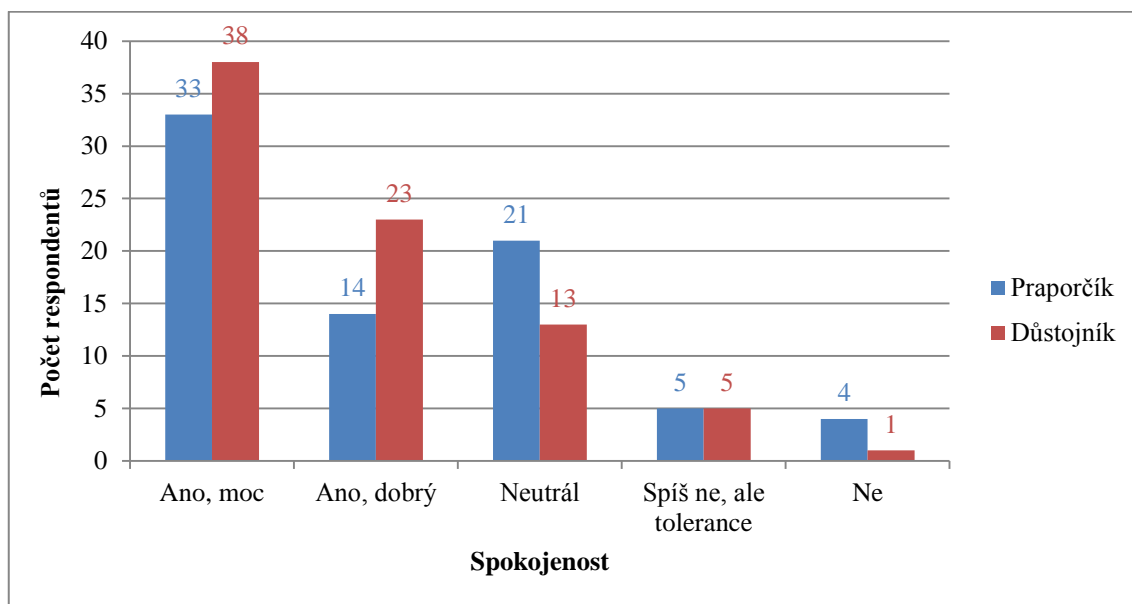
Otázka č. 11: Jste spokojen/a se svými kolegy?

Tabulka č. 13: Spokojenost s kolegy

Spokojenost s kolegy	Celkem	Praporčík	Důstojník
Ano, velmi	71 (45,22%)	33 (21,02%)	38 (24,20%)
Ano, dobrý	37 (23,57%)	14 (8,92%)	23 (14,65%)
Neutrál	34 (21,65%)	21 (13,37%)	13 (8,28%)
Spíše ne, ale tolerance	10 (6,36%)	5 (3,18%)	5 (3,18%)
Ne	5 (3,18%)	4 (2,54%)	1 (0,64%)

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf č. 11: Spokojenost s kolegy



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Touto otázkou jsme zjišťovali, zda a případně jaké jsou rozdíly ve spokojenosti s pracovním kolektivem z hlediska praporčíků na místech nižších a důstojníků na místech vyšších. Chtěli jsme zjistit, zda vyšší kariérní zařazení má vliv na spokojenost s pracovní skupinou. Z dat v tabulce č. 13 a grafického znázornění v grafu č. 11 je patrné, že většina příslušníků z obou skupin respondentů je s kolegy spokojená a mají dokonce tak dobré vztahy, že se stýkají i mimo pracovní dobu. Pouze malé množství příslušníků spolu v kolektivu nevychází, což je ale v mezilidských vztazích naprosto normální, že si povahově lidi ne vždy sednou. Můžeme tedy konstatovat, že hodnostní zařazení nemá vliv na spokojenost s pracovním kolektivem, neboť příslušníci policie spolu výborně vychází, ať jsou zařazení na jakémkoliv služebním místě.

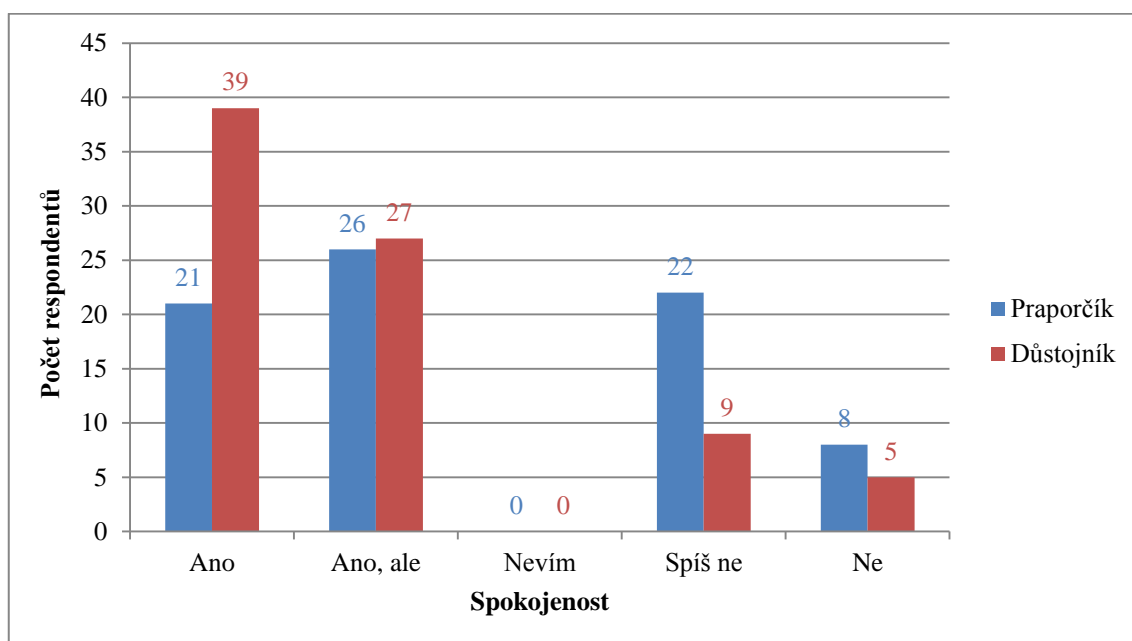
Otázka č. 12: Jak jste spokojen/a s finančním ohodnocením na Vaší pozici?

Tabulka č. 14: Spokojenost s finančním ohodnocením na pozici

Spokojenost s finančním ohodnocením	Celkem	Praporčík	Důstojník
Ano	60 (38,21%)	21 (13,37%)	39 (24,84%)
Ano, ale	53 (33,76%)	26 (16,56%)	27 (17,2%)
Nevím	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Spíš ne	31 (19,74%)	22 (14,01%)	9 (5,73%)
Ne	13 (8,27%)	8 (5,09%)	5 (3,18%)

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf č. 12: Spokojenost s finančním ohodnocením na pozici



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Touto otázkou jsme chtěli zjistit, zda má hodnostní zařazení a s ním i související mzda vliv na spokojenost s finančním ohodnocením. Chtěli jsme zjistit, zda si příslušníci myslí, že jsou za svoji odvedenou práci odpovídajícím způsobem ohodnoceni. Jak je patrné z grafu č. 12, tak z tabulky počtu odpovědí, většina příslušníků v důstojnických hodnostech spokojená se svým finančním ohodnocením je, avšak z řad příslušníků v praporčických hodnostech už tolik souhlasných odpovědí nebylo a vidíme i nezanedbatelné procento příslušníků nespokojených. Můžeme tedy přistoupit k závěru, že to, v jaké hodnosti je příslušník zařazen má vliv na spokojenost s finančním ohodnocením s ohledem na druh vykonávané práce.

Jak již bylo řečeno ve vyhodnocení předchozích otázek, náplň práce se z hlediska hodnosti diametrálně odlišuje. Na základě výsledku z vyhodnocení této otázky si příslušníci zařazení v praporčických hodnostech za svou práci, která je většinou v terénu a v přímém kontaktu s pachateli trestných činů, nepřijdou dostatečně finančně ohodnoceni. Oproti tomu příslušníci zařazení v důstojnických hodnostech se dostatečně finančně ohodnoceni cítí. Domníváme se, že je tomu tak i z toho důvodu, že příslušníci v důstojnických hodnostech mají kvůli potřebě praxe pro výkon dané funkce již za sebou i delší dobu služby a každé tři roky se jim tudíž tarifní plat zvedá.

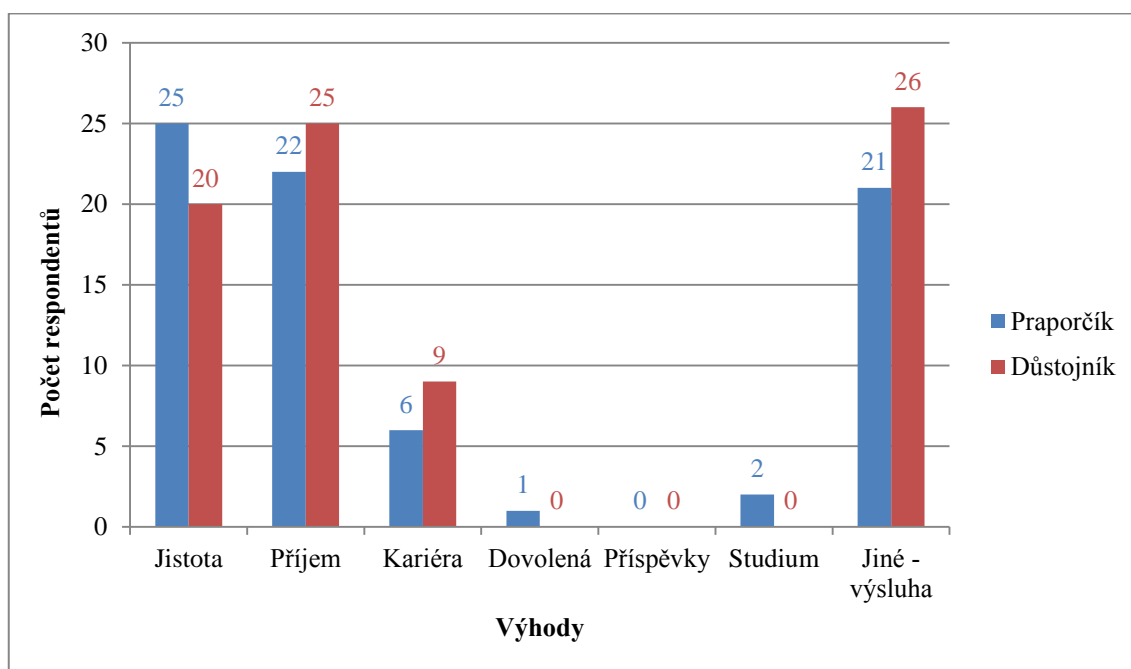
Otázka č. 13: Která z výhod, kterou nabízí práce u Policie ČR má pro Vás největší hodnotu?

Tabulka č. 15: Upřednostňovaná výhoda

Výhoda	Celkem	Praporčík	Důstojník
Jistota	45 (28,66%)	25 (15,92%)	20 (12,74%)
Příjem	47 (29,94%)	22 (14,01%)	25 (15,93%)
Kariéra	15 (9,55%)	6 (3,82%)	9 (5,73%)
Dovolená	1 (0,64%)	1 (0,64%)	0 (0%)
Příspěvky	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Studium	2 (1,27%)	2 (1,27%)	0 (0%)
Jiné - Výsluha	47 (29,94%)	21 (13,38%)	26 (16,56%)

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf č. 13: Upřednostňovaná výhoda



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Úkolem této otázky bylo zjistit, jaké jsou odlišnosti v hodnotách příslušníků policie, respektive kterého benefitu, které práce u bezpečnostního sboru nabízí, si váží nejvíce z hlediska praporčíků a důstojníků. Z grafu č. 13 je patrné, že pro většinu příslušníků z řad obou skupin respondentů je důležitá jistota zaměstnání a příjem. Je rovněž patrné, že jsme v dotazníku zapomněli dát do základního výběru možnost „nárok na výsluhu po odsloužených letech“, avšak právě z těchto důvodů byla u některých otázek uvedena možnost „jiné“ a příslušníci tak mohli svůj názor vyjádřit lépe a doplnili dotazník o tuto

možnost, která byla ve finále početně zastoupena nejvíce. Můžeme přistoupit k závěru, že názory na hodnoty, které poskytuje služba u ozbrojeného sboru, se z hlediska hodnotního zařazení neliší.

Jak již bylo řečeno, největší váhu má pro příslušníky z hlediska výhod jistota stálého zaměstnání a příjem a samozřejmě výsluha, kterou příslušník po odsloužení minimálně 15 ti let pak pobírá až do důchodového věku a i poté si může zvolit, zda bude pobírat starobní důchod či si nadále ponechá výsluhu z důvodu, že je vyšší, než jemu vypočítaný starobní důchod. Služba u bezpečnostního sboru nabízí velké množství výhod jako velké množství dovolené, či po 15 ti letech každý rok 14 dní placené rehabilitace, avšak stále je pro příslušníky největším benefitem výsluha.

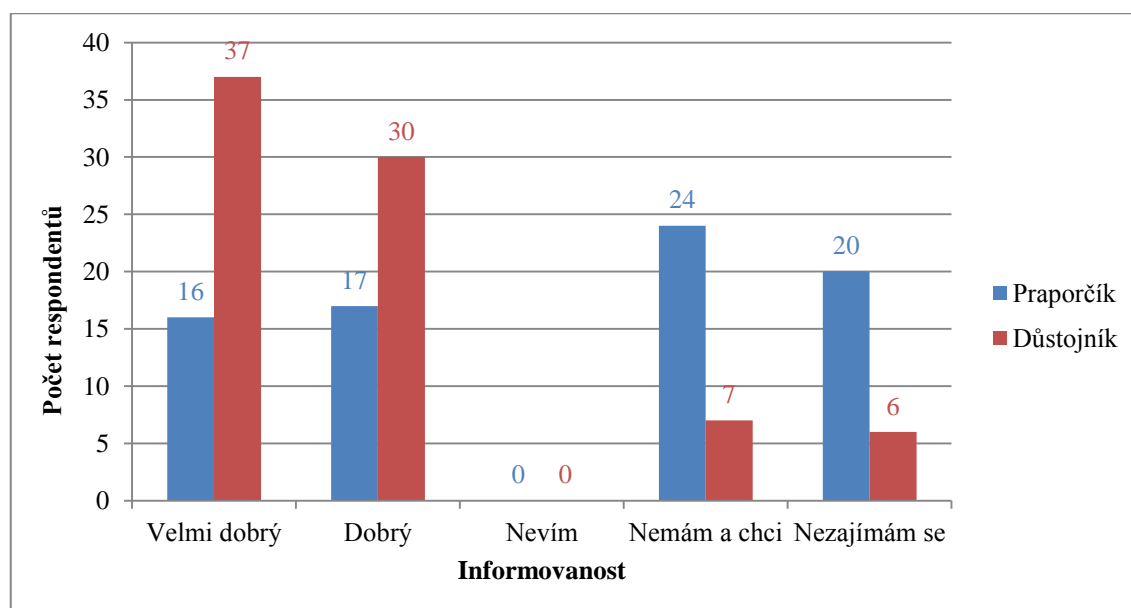
Otázka č. 14: Jaký máte přehled o vypsáních výběrových řízeních v rámci Policie ČR?

Tabulka č. 16: Přehled o vypsáních výběrových řízeních

Přehled	Celkem	Praporčík	Důstojník
Velmi dobrý	53 (33,77%)	16 (10,2%)	37 (23,57%)
Dobrá	47 (29,94%)	17 (10,83%)	30 (19,11%)
Nevím	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Nemám a chci	31 (19,75%)	24 (15,29%)	7 (4,46%)
Nezajímám se	26 (16,57%)	20 (12,75%)	6 (3,82%)

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf č. 14: Přehled o vypsáních výběrových řízeních



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Tato otázka měla za úkol zjistit, jaké jsou rozdíly v přehledu o vypsaných výběrových řízeních z hlediska níže postavených praporčiků a výše postavených důstojníků a jaké jsou možnosti účasti v takovém výběrovém řízení. Jak můžeme vidět v grafu č. 14, tak větší přehled o vypsaných výběrových řízeních mají jednoznačně důstojníci. Praporčíci v některých případech přehled mají, avšak je zde velké zastoupení praporčiků, kteří uvádějí, že se k informacím o výběrových řízeních nedostanou přesto, že by o ně zájem měli. Větší počet příslušníků, kteří uvádějí, že informace nemají a ani se o ně nezajímají, můžeme přisuzovat tomu, že takový praporčík nemá pro účast ve výběrovém řízení dostatečné vzdělání či odsloužený dostatečný počet let. Z řad důstojníků jsou to ti, který již jsou dostatečně služebně vysoko nebo zcela spokojeni se svou funkcí, případně ti, kteří plánují svůj odchod.

Je tomu tak z toho důvodu, protože příslušníci v praporčíckých hodnostech jsou více v terénu a nemají tolik přístup ke služebnímu počítači a tudíž i služebním dokumentům. Mají tedy o výběrových řízeních podstatně menší přehled, než příslušníci v důstojnických hodnostech, kteří vykonávají svoji práci v převážné většině od počítače a přístup ke všem služebním dokumentům mají lepší. Praporčíci, kteří jsou odkázáni na pouhé informování nadřízenými, jsou pak ve značné nevýhodě, jelikož vedoucí ze strachu, aby nepřišel o kvalitní lidi, často takovou informaci může i úmyslně zamlčet.

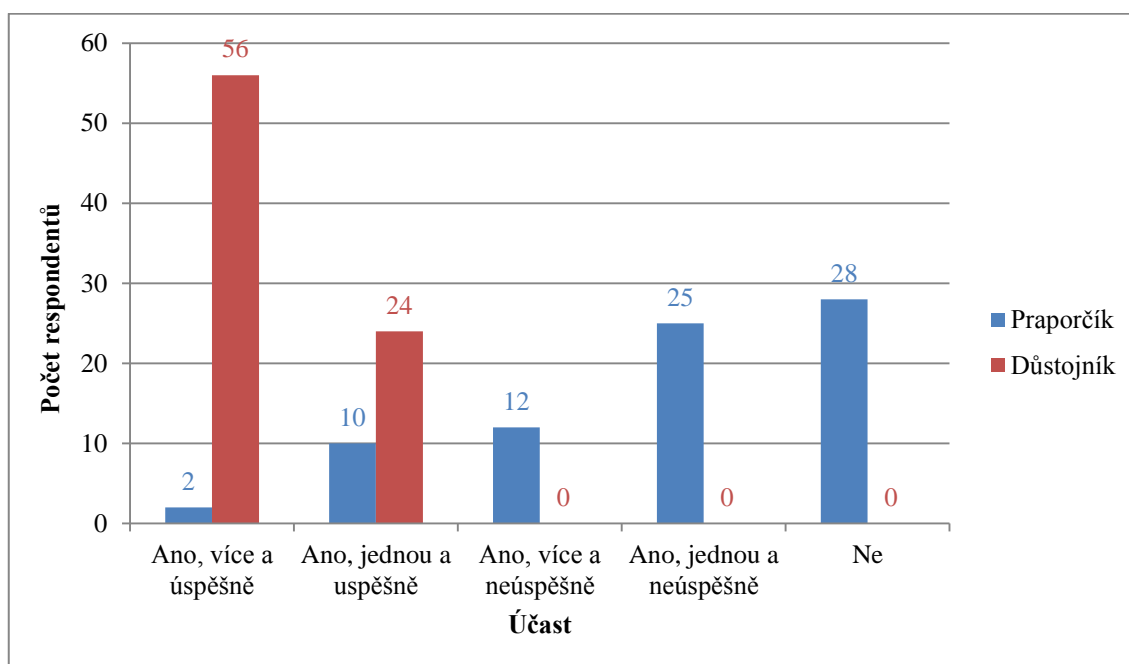
Otázka č. 15: Zúčastnil/a jste se v rámci Policie ČR již nějakého výběrového řízení?

Tabulka č. 17: Účast u výběrového řízení

Účast na výběrovém řízení	Celkem	Praporčík	Důstojník
Ano víc	58 (36,94%)	2 (1,27%)	56 (35,67%)
Ano a uspěl	34 (21,66%)	10 (6,37%)	24 (15,29%)
Ano, víc neúspěšně	12 (7,64%)	12 (7,64%)	0 (0%)
Ano, neúspěšně	25 (15,92%)	25 (15,92%)	0 (0%)
Ne	28 (17,83%)	28 (17,83%)	0 (0%)

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf č. 15: Účast u výběrového řízení



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Touto otázkou jsme chtěli zjistit, zda se příslušníci, kteří jsou zařazení v praporčických hodnostech, vůbec účastní výběrových řízení a zároveň zjistit, jaké jsou rozdíly v účasti a úspěšnosti ve výběrových řízeních z hlediska praporčíků a důstojníků. Z grafického znázornění počtu odpovědí v grafu č. 15 můžeme pozorovat, jak jsme očekávali, že příslušníci v důstojnických hodnostech se již výběrového řízení účastnili ať jednou, či vícekrát a úspěšně. Naopak většina příslušníků v praporčických hodnostech se výběrového řízení nikdy nezúčastnila, a ti, kteří ano, tak zatím bez úspěchu.

Je tomu tak v důsledku nesplnění požadavku pro účast na výběrovém řízení, ať už jde o vzdělání, délku praxe nebo o služební hodnocení. Důstojníci, aby se dostali na služební místo, které zastávají, výběrovým řízením úspěšně projít museli. Avšak praporčíci, kteří se prozatím nepřihlásili do výběrového řízení, nebo v něm neuspěli, se mohou bát neúspěchu v dalším výběrovém řízení, nebo dojít k závěru, že nemají šanci. Pokud již příslušník jednou ve výběrovém řízení uspěl, motivuje ho to účasti na dalším výběrovém řízení.

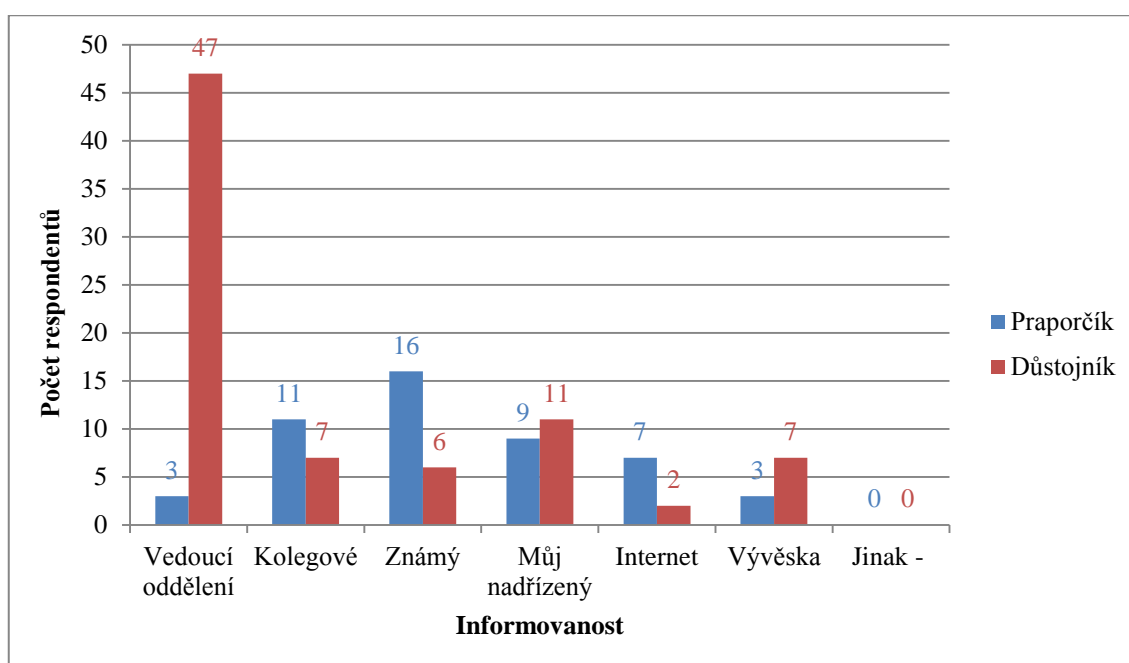
Otázka č. 16: Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ANO, jakým způsobem jste se o výběrovém řízení dověděl/a?

Tabulka č. 18: Informovanost o výběrovém řízení

Informovanost o výběrovém řízení	Celkem	Praporčík	Důstojník
Vedoucí oddělení	50 (31,84%)	3 (1,91%)	47 (29,93%)
Kolegové	18 (11,46%)	11 (7%)	7 (4,46%)
Známý	22 (14,02%)	16 (10,2%)	6 (3,82%)
Můj nadřízený	20 (12,73%)	9 (5,73%)	11 (7%)
Internet	9 (5,73%)	7 (4,46%)	2 (1,27%)
Vývěska	10 (6,36%)	3 (1,91%)	7 (4,45%)
Jinak -	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf č. 16: Informovanost o výběrovém řízení



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Tato otázka byla zaměřena pouze na respondenty z obou skupin, kteří na otázku č. 15 odpověděli kladně. Touto otázkou jsme chtěli zjistit, jak se příslušníci, kteří se zúčastnili výběrového řízení, dověděli o tom, že je vypsané a zároveň zjistit v této oblasti odlišnosti z hlediska praporčíků a důstojníků. Z grafického znázornění četnosti odpovědí v grafu č. 16 je patrné, že většina příslušníků v důstojnických hodnostech, kteří ve výběrovém řízení uspěli, se o vypsaní výběrového řízení dověděla osobně a přímo od vedoucího příslušného oddělení, kde se volné místo nachází. Z toho můžeme usuzovat, že tento člověk byl předem vytipován vedoucím příslušného oddělení, jako vhodný adept. Naopak příslušníci v praporčíckých hodnostech se o výběrovém řízení

dověděli převážně od známých na příslušném oddělení, od svých kolegů, od nadřízeného či z internetu.

Důstojníci, kteří ve výběrovém řízení uspěli a byli o takovém výběrovém řízení informováni vedoucími příslušného oddělení, kde se volné místo nachází, mají v takovém výběrovém řízení značnou výhodu s ohledem na to, že byli předem vytipováni jako vhodní adepti a na konkrétní místo záměrně upozorněni. Na totéž místo má tudíž následně jen malou naději příslušník, který se o daném výběrovém řízení dověděl např. z internetu.

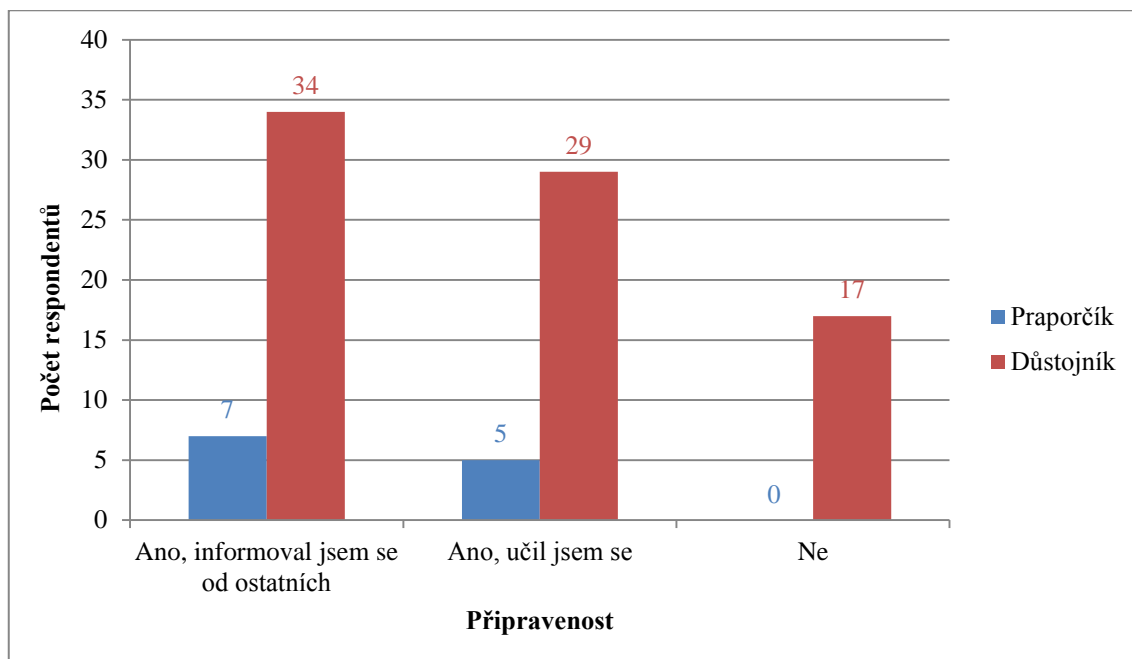
Otázka č. 17: Pokud jste na otázku 15 odpověděl/a ANO a uspěl/a jste, připravoval/a jste se nějak na výběrové řízení?

Tabulka č. 19: Připravenost na výběrové řízení

Připravenost na výběrové řízení	Celkem	Praporčík	Důstojník
Ano, informoval jsem se od ostatních	41 (26,12%)	7 (4,46%)	34 (21,66%)
Ano, učil jsem se	34 (21,66%)	5 (3,18%)	29 (18,48%)
Ne, nepřipravoval	17 (10,83%)	0 (0%)	17 (10,83%)

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf č. 17: Připravenost na výběrové řízení



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Touto otázkou jsme se snažili zjistit, jaký vliv na úspěch ve výběrovém řízení má samotná příprava na něj z hlediska praporčků a důstojníků. I v případě této otázky byli bráni v potaz pouze příslušníci, kteří na otázku č. 15 odpověděli kladně. I když je zde poměr příslušníku značně rozdílný, je z grafického znázornění odpovědí v grafu č. 17 patrné, že většina příslušníků se na výběrové řízení připravovala. V největším zastoupení z hlediska obou skupin respondentů, tak v konečném součtu je varianta odpovědi taková, že hlavní příprava spočívá v informování se o obsahu výběrového řízení od ostatních příslušníků, kteří na dané pozici již pracují. Avšak v řadách příslušníků v důstojnických hodnostech jsou i tací, kteří se na výběrové řízení nepřipravovali vůbec.

Z vypočítaných výsledků nám vyplývá, že úspěch u výběrového řízení nezáleží na tom, jakým způsobem se příslušník na výběrové řízení připravoval. Můžeme se tedy domnívat, že záleží čistě na dosavadních zkušenostech příslušníka a osobnostních kvalitách a jak teoretická příprava, tak informování u předchozích příslušníků je stejně účinné jako když se někdo s výbornou praxí nepřipravuje vůbec.

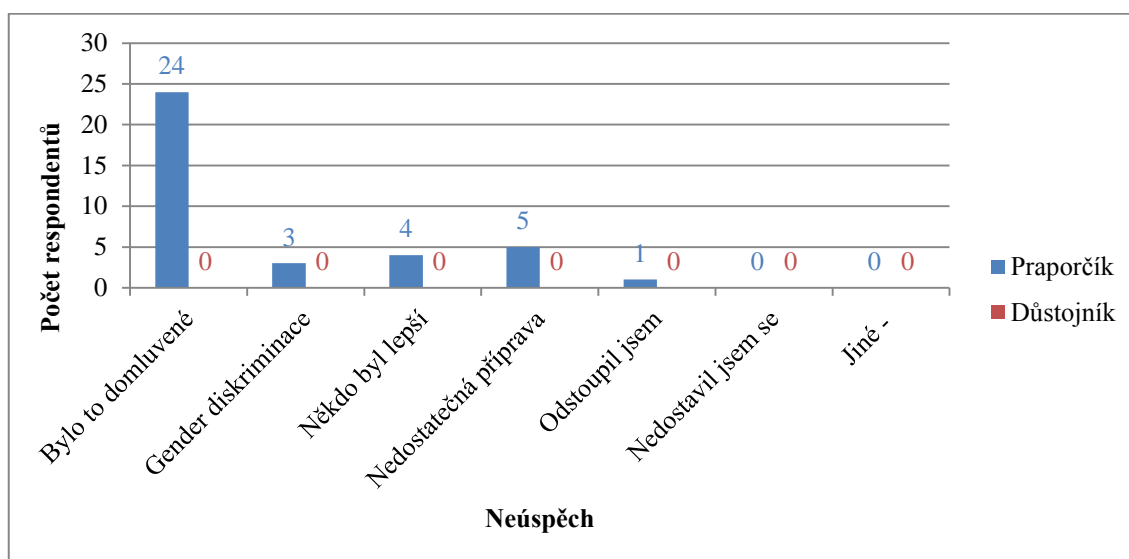
Otázka č. 18: Pokud jste na otázku 15 odpověděl/a ANO a neuspěl/a jste, proč si myslíte, že jste neuspěl/a?

Tabulka č. 20: Důvod neúspěchu

Důvod neúspěchu	Celkem	Praporčík	Důstojník
Bylo to domluvené	24 (15,29%)	24 (15,29%)	0 (0%)
Gender diskriminace	3 (1,91%)	3 (1,91%)	0 (0%)
Někdo byl lepší	4 (2,54%)	4 (2,54%)	0 (0%)
Nedostatečná příprava	5 (3,18%)	5 (3,18%)	0 (0%)
Odstoupil jsem	1 (0,64%)	1 (0,64%)	0 (0%)
Nedostavil jsem se	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Jiné -	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf č. 18: Důvod neúspěchu



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Tato otázka se na rozdíl od předchozí otázky týkala pouze příslušníků, kteří se zúčastnili výběrového řízení a neuspěli. Otázka byla volena jako čistě informativní a měla za úkol pouze zjistit subjektivní názor příslušníka, z jakého důvodu si myslí, že neuspěl. Jak z tabulky č. 21, tak z grafického znázornění v grafu č. 18 je patrné, že většina neúspěšných praporčíků za důvod svého neúspěchu považuje skutečnost, že výběrové řízení bylo pouhou formalitou a vše bylo předem domluvené, tudíž ani neměli šanci přes jakékoliv přípravy ve výběrovém řízení uspět. Několik příslušníků uznalo nedostatečnou přípravu i to, že byl jednoduše někdo lepší než on. V několika případech se objevila rovněž odpověď gender diskriminace. Avšak drtivě převládá pocit, že se u výběrových řízení jedná jen o formalitu.

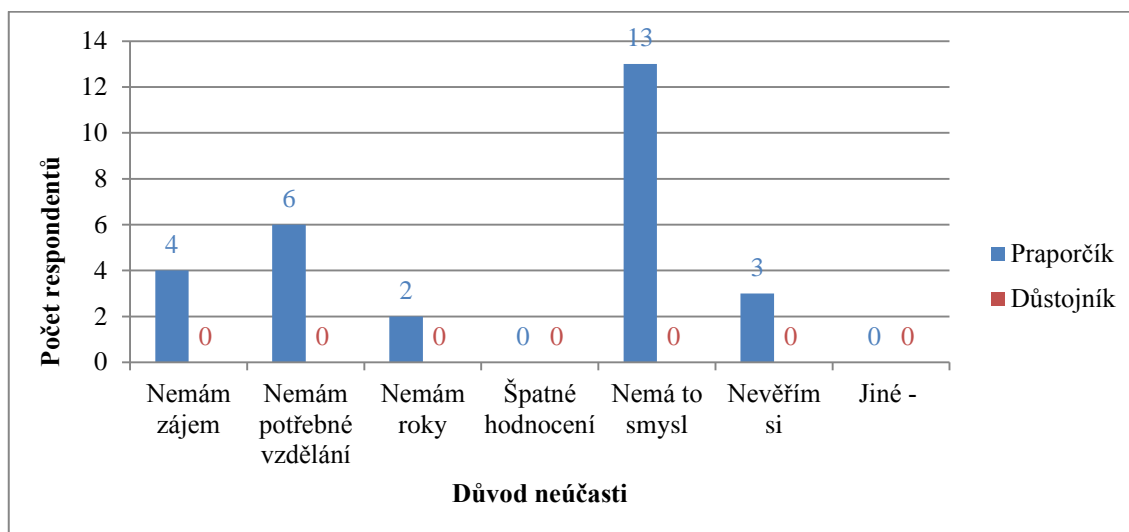
Otázka č. 19: Pokud jste na otázku 15 odpověděl/a NE, proč jste se doposud žádného výběrového řízení nezúčastnil/a?

Tabulka č. 21: Důvod neúčasti žádného výběrového řízení

Důvod neúčasti	Celkem	Praporčík	Důstojník
Nemam zájem	4 (2,54%)	4 (2,54%)	0 (0%)
Nemam vzdělání	6 (3,82%)	6 (3,82%)	0 (0%)
Nemam roky	2 (1,27%)	2 (1,27%)	0 (0%)
Špatné hodnocení	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Nemá to smysl	13 (8,28%)	13 (8,28%)	0 (0%)
Nevěřím si	3 (1,91%)	3 (1,91%)	0 (0%)
Jiné -	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf č. 19: Důvod neúčasti žádného výběrového řízení



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Tato otázka byla rovněž volena jako čistě informativní a byla mířena pouze na ty příslušníky v praporčických hodnostech, kteří v otázce č. 15 uvedli, že se nikdy výběrového řízení nezúčastnili. Touto otázkou jsme chtěli zjistit, z jakého důvodu se tyto příslušníci nikdy do výběrového řízení nepřihlásili. Jak můžeme vidět v grafu č. 19, tak z tabulky odpovědí č. 21, největší zastoupení má možnost odpovědi „nemá to smysl“, z čeho vyplývá, že si většina příslušníků myslí, ostatně jako v otázkách výše, že výběrová řízení jsou předem rozhodnutá, jedná se o formalitu a nemá smysl se na ně hlásit. V mnohem menším zastoupení pak byla varianta odpovědi taková, že příslušníci přiznávají, že nemají potřebné vzdělání nebo odpracované roky pro účast ve výběrovém řízení anebo nemají zájem o postup.

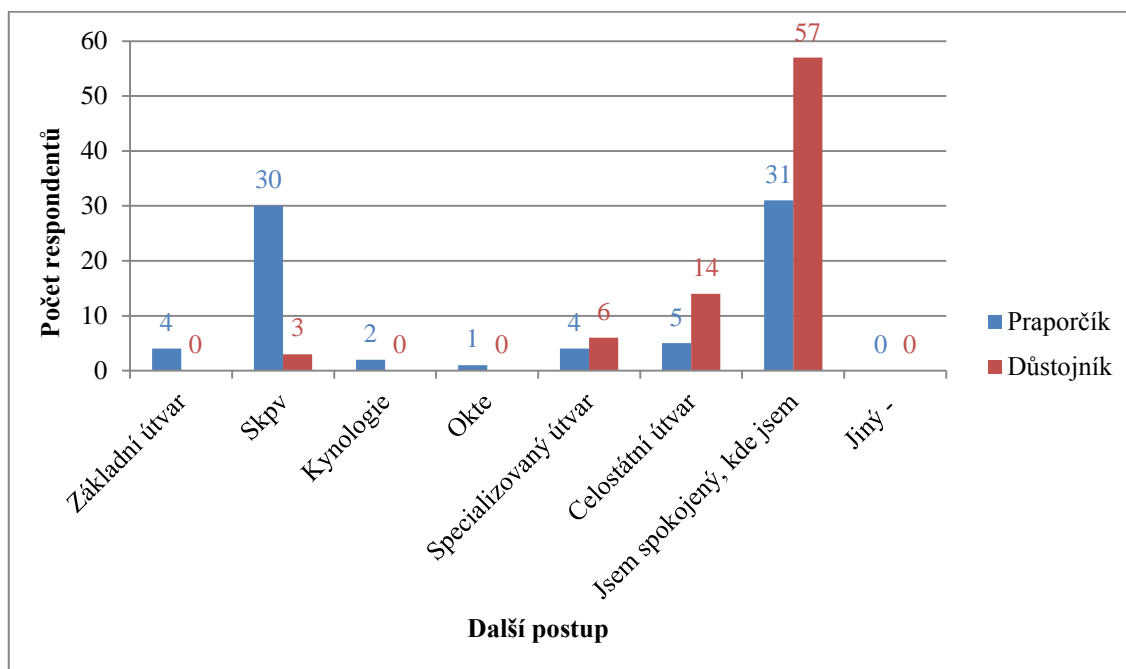
Otázka č. 20: Na jakém policejním útvaru byste v rámci případného dalšího postupu chtěl/a sloužit?

Tabulka č. 22: Další postup v rámci Policie ČR

Další postup v rámci Policie ČR	Celkem	Praporčík	Důstojník
Základní útvar	4 (2,54%)	4 (2,54%)	0 (0%)
Skpv	33 (21,02%)	30 (19,11%)	3 (1,91%)
Kynologie	2 (1,27%)	2 (1,27%)	0 (0%)
Okte	1 (0,64%)	1 (0,64%)	0 (0%)
Specializovaný útvar	10 (6,36%)	4 (2,54%)	6 (3,82%)
Celostátní útvar	19 (12,1%)	5 (3,18%)	14 (8,92%)
Jsem spokojený, kde jsem	88 (56,05%)	31 (19,75%)	57 (36,3%)
Jiný -	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Graf č. 20: Další postup v rámci Policie ČR



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Touto otázkou jsme chtěli zjistit, jaké jsou rozdíly v ambicích z hlediska praporčíků a důstojníků, tedy jaké oddělení se pro ně jeví jako nejvíce lukrativní, kam by se jednou v rámci kariérního růstu rádi posunuli. Jak je patrné z grafického znázornění v grafu č. 20, tak obě skupiny respondentů mají největší zastoupení u možnosti odpovědi „jsem spokojený tam, kde jsem“. Příslušníci v praporčických hodnostech by se dále nejčastěji viděli ve službě u útvaru SKPV, tedy služby kriminální policie a vyšetřování. Tato možnost se praporčíkům jeví jako nejvíce lukrativní. Důstojníci by dále svůj kariérní postup směřovali na některý ze specializovaných útvarů či útvarů celorepublikových.

Je tomu tak z toho důvodu, protože příslušníci, kteří jsou spokojeni tam, kde jsou, jsou převážně příslušníci z řad praporčíků, kteří vzhledem ke svému vzdělání a délce policejní praxe nemají možnost dále kariérně růst anebo již dosáhli svého vytyčeného cíle. Rovněž příslušníci z řad důstojníků, kteří jsou spokojeni tam, kde jsou, již v rámci své doby služby dosáhli své stanovené mety a na základě výběrových řízení se dostali tam, kam chtěli. Můžeme rovněž na základě vyhodnocení této otázky konstatovat, že SKPV je nejžádanějším útvarem u Policie České republiky.

7 VYHODNOCENÍ VÝZKUMU A HYPOTÉZ

Výzkum v této bakalářské práci probíhal kvantitativní metodou dotazníkového šetření. Dotazník byl rozdán v celkovém počtu 160 výtisků. 80 výtisků dotazníku bylo rozdáno příslušníkům zařazeným v praporčických hodnostech a 80 výtisků příslušníkům zařazeným v hodnostech důstojnických. Návratnost dotazníků byla 157 dotazníků, tedy více než 98%. Vzhledem ke struktuře otázek v dotazníku neměli respondenti problém s jeho správným vyplněním.

V rámci výzkumu byly stanoveny tři hypotézy, které měly být provedeným výzkumem potvrzeny nebo naopak vyvráceny.

Hypotéza č. 1: Praporčíci a důstojníci mají ve 100% stejné vzdělání.

Tato hypotéza byla vyvrácena. Provedeným výzkumem bylo zjištěno, že 19,75% praporčíků má většinou nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské. Je tomu tak z důvodu, že na zastávaném služebním místě v praporčické hodnosti vyšší vzdělání nepotřebují. Tito praporčíci jsou většinou se svou pracovní rolí spokojeni a neuvažují o dalším kariérním postupu, a tedy nejsou nuceni si vyšší vzdělání dostudovat. Naopak 7% důstojníků má minimální dosažené vzdělání vyšší odborné, které jim již stačí na vykonávání vedoucí funkce. Provedeným výzkumem bylo zjištěno, že mezi respondenty je nejvíce důstojníků s vysokoškolským vzděláním v bakalářském programu, celkem 26,75%. Je zde i nezanedbatelné množství 15,92% důstojníků, kteří mají vysokoškolské vzdělání v magisterském programu. Jedná se zejména o ty důstojníky, kteří uvažují o dalším kariérním postupu, kdy je tato úroveň vzdělání jednou z podmínek.

Hypotéza č. 2: Pracovní spokojenost je u důstojníků o 30% vyšší, než u praporčíků.

Tato hypotéza byla vyvrácena. Provedeným výzkumem bylo zjištěno, že míra spokojenosti je u důstojníků o 20,38% vyšší než u praporčíků. Na základě tohoto výsledku můžeme konstatovat, že důstojníci jsou na své pracovní pozici spokojeni, neboť dosáhli služebního místa, kterého chtěli a toto místo jim vyhovuje. Toto platí i u praporčíků. Zde lze konstatovat, že se spíše jedná o jedince, kteří buď nemají potřebné vzdělání a tak se s místem v nižší hodnosti smířili, což jim v celkovém

důsledku i vyhovuje a dále jsou to tzv. pohodlní jedinci, kterým vyhovuje práce, kterou vykonávají a nemají potřebu dalšího kariérního růstu.

Hypotéza č. 3: Důstojníci jsou o 20% více spokojeni v sociálním prostředí než praporčíci.

Tato hypotéza byla vyvrácena. Provedeným výzkumem bylo zjištěno, že v sociálním prostředí u bezpečnostního sboru Policie České republiky jsou spokojeni dotazovaní respondenti nejen v praporčických hodnostech, ale i respondenti v hodnostech důstojnických. Co se týká míry spokojenosti, tak důstojníci jsou v sociálním prostředí o 17,19% spokojenější než praporčíci.

ZÁVĚR

Kariérní růst hraje v profesním životě lidí důležitou roli, neboť při dlouhodobém setrvání na stejné pozici může dojít u zaměstnance k frustraci a k tomu, že se rozhodne z organizace odejít. Dále je pro kariérní růst také důležité, aby měl o kariérní postup zaměstnanec zájem a rozvíjel svou odbornost například různými kurzy nebo školeními.

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat systém kariérního růstu u příslušníků bezpečnostního sboru Policie České republiky. Dílčím cílem bylo vytvoření návrhu pro případné zlepšení systému.

Pro sběr dat, potřebných pro zpracování praktické části této bakalářské práce byla použita kvantitativní metoda výzkumu formou anonymního dotazníku. Dotazník byl směřován příslušníkům Policie České republiky v praporčických a důstojnických hodnostech a distribuce proběhla osobním předáním v tištěné formě. Dotazník byl tvořen celkem dvaceti otázkami. Prvních šest otázek dotazníku byly tzv. identifikační otázky a zbývajících čtrnáct otázek dotazníku bylo zaměřeno na kariérní růst. Dotazník obsahoval patnáct otázek uzavřených a pět otázek polouzavřených, kde v případě nesouhlasu se stanovenými možnostmi měli respondenti možnost odpovědi „jiné“ s možností doplnění vlastního názoru. Dotazník byl distribuován v celkovém počtu 160 výtisků, přičemž návratnost byla 157 dotazníků, tedy více než 98%.

Bakalářská práce je rozdělena na část teoretickou a část praktickou. V teoretické části jsou v první kapitole vysvětleny stěžejní pojmy jako kariéra, kariérní růst, vzdělávání a motivace. V druhé kapitole jsou důkladně popsány druhy a typy kariéry a její význam pro člověka. Třetí kapitola je věnována Policii České republiky, zejména její činnosti, postavení ve společnosti, organizaci a řízení a také podmínkám, za kterých je možné být přijat do řad tohoto bezpečnostního sboru. Stav současného systému je popsán v kapitole čtvrté.

Praktická část obsahuje popis zvolené výzkumné metody a popis struktury dotazníku. Nejdůležitější částí praktické části je provedené dotazníkové šetření a jeho následné vyhodnocení. V závěru této bakalářské práce jsou vypracované návrhy na zlepšení systému kariérního růstu u příslušníků Policie České republiky.

Provedeným výzkumem a jeho následným vyhodnocením byly všechny předem zvolené hypotézy vyvráceny. První hypotéza vyvrátila tvrzení, že praporčíci a důstojníci mají ve 100% stejné vzdělání. Ze získaných dat dotazníkového šetření bylo zjištěno, že 19,75% praporčíků má většinou nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské. Mezi praporčíky se však najdou i tací, kteří mají vyšší vzdělání, než středoškolské. Vyšší odborné vzdělání má dosaženo 7% praporčíků, Vysokoškolské v bakalářském programu má dosaženo 10,19% praporčíků a 12,1% praporčíků dosáhlo vysokoškolského vzdělání v magisterském programu. Naopak 7,65% důstojníků má minimální dosažené vzdělání vyšší odborné, které jim již stačí na vykonávání vedoucí funkce. Provedeným výzkumem bylo zjištěno, že mezi respondenty bylo nejvíce důstojníků s vysokoškolským vzděláním v bakalářském programu, celkem 26,75%. 15,92% důstojníků, kteří se výzkumu účastnili, mají vysokoškolské vzdělání v magisterském programu. Jedná se zejména o ty důstojníky, kteří uvažují o dalším kariérním postupu, kdy je tato úroveň vzdělání jednou z podmínek. Tvrzení druhé hypotézy, že pracovní spokojenost je u důstojníků o 30% vyšší, než u praporčíků bylo vyvráceno. Ze zjištěných dat vyplynulo, že míra spokojenosti je u důstojníků o 20,38% vyšší než u praporčíků. Ze zjištěných dat tedy vyplývá, že důstojníci jsou na své pracovní pozici spokojeni, neboť dosáhli služebního místa, kterého chtěli, a toto místo jim vyhovuje. Toto platí i u praporčíků. Třetí hypotéza zněla, že důstojníci jsou o 20% více spokojeni v sociálním prostředí než praporčíci. Provedeným výzkumem bylo zjištěno, že v sociálním prostředí u bezpečnostního sboru Policie České republiky jsou spokojeni dotazovaní respondenti nejen v praporčických hodnostech, ale i respondenti v hodnostech důstojnických. Co se týká míry spokojenosti, tak důstojníci jsou v sociálním prostředí o 17,19% spokojenější než praporčíci.

Na základě provedeného dotazníkového šetření mezi příslušníky bezpečnostního sboru Policie České republiky byly vytvořeny návrhy na zlepšení systému kariérního růstu u této ozbrojené složky. Tyto návrhy by měly sloužit k zajištění stejných podmínek pro všechny potenciální účastníky výběrového řízení za účelem kariérního růstu. Tím by se zvýšila spokojenost a náhled příslušníků na transparentnost výběrových řízení. Jedná se o tyto návrhy na zlepšení systému:

- zpřísnění průběhu výběrových řízení, aby se o místo ucházeli pouze adekvátní uchazeči,

- zpřístupnění výběrových řízení příslušníkům z cizích útvarů, aby nedocházelo k domlouvání a tzv. „tlačence“,
- nabídka výběrových řízení proti podpisu, pro lepší transparentnost,
- genderová spravedlnost, aby nedocházelo k znevýhodňování žen při kariérním růstu,
- proti věkové diskriminaci, kdy je starším příslušníkům naznačeno, že již nejsou na další kariérní růst žádoucí.

Vzhledem k omezenému rozsahu bakalářské práce nebylo možno se zaměřit na systém odměňování příslušníků Policie České republiky, což by mohlo být předmětem dalšího výzkumu v možné budoucí magisterské práci.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BĚLOHLÁVEK, F. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994. ISBN 80-7169-083-X.

HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.

JEDINÁK, P. *Profese manažera v organizacích veřejné správy: charakteristika manažera, zastávané role a vybrané personální činnosti*. Zlín: Verbum, 2012. ISBN 978-80-87500-26-2.

MAYEROVÁ, M., J. RŮŽIČKA. *Řízení profesní kariéry*. Plzeň: Západočeská univerzita, 2002. ISBN 80-7082-835-8.

NĚMEC, O., P. BUCMAN a M. ŠIKÝŘ. *Personální management*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2008. ISBN 978-80-86730-31-8.

Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů: Policie ČR: vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů: redakční uzávěrka. Ostrava: Sagit, 2007-. ÚZ. ISBN 978-80-7488-358-3.

ŠTEINBACH, M. *Čtvrtstoletí Policie České republiky: 25 let Policie České republiky 1991-2016*. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2016. ISBN 978-80-260-9597-2.

ŠTIKAR, J. *Základy psychologie práce a organizace*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-091-2.

TOMEK, P., K. NOVÝ. *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-86898-71-7

Úplné znění zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky: Úplné znění zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích. Vyd. 8. Praha: Armex, 2014. Edice kapesních zákonů. ISBN 978-80-87451-26-7.

Úplné znění zákona č. 283/1991 Sb. o Policii České republiky: Úplné znění zákona č. 200/1990 Sb. o přestupcích. Vyd. 10. Praha: Armex, 2008. Edice kapesních zákonů. ISBN 978-80-86795-57-7.

VOKUŠ, J. *Policie České republiky: Police of the Czech Republic : pomáhat a chránit*. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2010. ISBN 978-80-254-6099-3

ZLÁMAL, J., M. HORVÁTH. *Řízení lidských zdrojů*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2005. ISBN 80-244-1085-0.

Policie České republiky. *Sbírka interních aktů řízení ředitele Krajského ředitelství policie Ústeckého kraje č. 80/2014: Zásady pro používání prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb*. Ústí nad Labem, 2014.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

FRITZ, H. *Spokojeně v zaměstnání*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-113-1.

MERG, K., T. KNÖDLER. *Jak přežít v práci: každodenní povolání bez stresu a vyhoření: koučem vlastní kariéry: vycházení s kolegy a šéfy: jak se nenechat vyždímat*. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1723-1.

Seznam použitých internetových zdrojů

Management Mania: *Motivace, motivování a motivační teorie* [online]. [cit. 2020-02-03]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/motivace-a-motivovani>

Management Mania: *Vzdělávání (Education)* [online]. [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: <https://www.managementmania.com/cs/vzdelavani>

Policie České republiky. : *Hodnostní označení* [online]. [cit. 2020-01-17]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/policie-cr-informace-hodnostni-oznaceni.aspx>

Policie České republiky. : *Posouzení fyzické způsobilosti uchazeče* [online]. [cit. 2020-01-17]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/posouzeni-fyzicke-zpusobilosti-uchazece.aspx>

Policie České republiky. *Povolání policista: Ostatní zajímavosti ke služebnímu poměru* [online]. [cit. 2020-02-19]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/sprava-zapadoceskeho-kraje-volna-mista-povolani-policista.aspx>

Policie České republiky. *Povolání policista: Uplatnění v Policii České republiky* [online]. [cit. 2020-02-19]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/sprava-zapadoceskeho-kraje-volna-mista-povolani-policista.aspx>

Policie České republiky. *Příjem, výsluhové nároky a další benefity* [online]. [cit. 2020-02-03]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/prijem-vysluhove-naroky-a-dalsi-benefity.aspx>

Policie České republiky. *Školní policejní středisko* [online]. [cit. 2020-02-26]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/kontakty-skolni-policejni-stredisko-skolni-policejni-stredisko.aspx>

Policie České republiky. *Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy* [online]. [cit. 2020-02-03]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-policejniho-vzdelavani-a-sluzebni-pripravy.aspx>

Policie České republiky. *Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy: Základní odborná příprava (ZOP)* [online]. [cit. 2020-02-19]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-policejniho-vzdelavani-a-sluzebni-pripravy.aspx>

Policejní akademie České republiky v Praze: O škole [online]. [cit. 2020-02-03]. Dostupné z: https://www.polac.cz/g2/view.php?o_skole/index.html

Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Holešově: Základní informace o škole [online]. [cit. 2020-02-03]. Dostupné z: <https://www.spschol.cz/home/info-o-skole/zakladni-informace>

Vyšší policejní škola a Střední policejní škola MV v Praze: Základní informace [online]. [cit. 2020-02-03]. Dostupné z: <https://www.skolamv.cz/>

SEZNAM ZKRATEK

- CMT - Celomotorický test
- FKSP - Fond kulturních a sociálních potřeb
- OKTE - Oddělení kriminalistické techniky a expertiz
- OOP - Obvodní oddělení policie
- PA ČR - Policejní akademie České republiky
- SKPV - Služba kriminální policie a vyšetřování
- ŠPS - Školní policejní středisko
- ÚPVSP - Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy
- ZOP - Základní odborná příprava

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Hodnocení dosažených výsledků fyzické zdatnosti	30
Tabulka č. 2: Tarifní třída, služební hodnost, minimální stupeň vzdělání, doba trvání služebního poměru, hodnostní označení a zkratka	31
Tabulka č. 3: Věková kategorie respondentů	42
Tabulka č. 4: Pohlaví respondentů	43
Tabulka č. 5: Hodnostní zařazení respondentů	44
Tabulka č. 6: Zařazení respondentů	45
Tabulka č. 7: Délka služebního poměru	46
Tabulka č. 8: Dosažené vzdělání	47
Tabulka č. 9: Další odborné kurzy a školení	49
Tabulka č. 10: Umožnění dalšího vzdělání	50
Tabulka č. 11: Spokojenost s prací na současné pozici	51
Tabulka č. 12: Spokojenost s nadřízenými	52
Tabulka č. 13: Spokojenost s kolegy	53
Tabulka č. 14: Spokojenost s finančním ohodnocením na pozici	54
Tabulka č. 15: Upřednostňovaná výhoda	56
Tabulka č. 16: Přehled o vypsáních výběrových řízeních	57
Tabulka č. 17: Účast u výběrového řízení	58
Tabulka č. 18: Informovanost o výběrovém řízení	60

Tabulka č. 19: Připravenost na výběrové řízení	61
Tabulka č. 20: Důvod neúspěchu	62
Tabulka č. 21: Důvod neúčasti žádného výběrového řízení	63
Tabulka č. 22: Další postup v rámci Policie ČR	64

Seznam grafů

Graf č. 1: Věková kategorie respondentů	42
Graf č. 2: Pohlaví respondentů	43
Graf č. 3: Hodnostní zařazení respondentů	44
Graf č. 4: Zařazení respondentů	45
Graf č. 5: Délka služebního poměru	46
Graf č. 6: Dosažené vzdělání	48
Graf č. 7: Další odborné kurzy a školení	49
Graf č. 8: Umožnění dalšího vzdělání	50
Graf č. 9: Spokojenost s prací na současné pozici	51
Graf č. 10: Spokojenost s nadřízenými	53
Graf č. 11: Spokojenost s kolegy	54
Graf č. 12: Spokojenost s finančním ohodnocením na pozici	55
Graf č. 13: Upřednostňovaná výhoda	56
Graf č. 14: Přehled o vypsáních výběrových řízeních	57
Graf č. 15: Účast u výběrového řízení	59

Graf č. 16: Informovanost o výběrovém řízení	60
Graf č. 17: Připravenost na výběrové řízení	61
Graf č. 18: Důvod neúspěchu	63
Graf č. 19: Důvod neúčasti žádného výběrového řízení	64
Graf č. 20: Další postup v rámci Policie ČR	65

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
Příloha B – Náborový leták.....	V
Příloha C – Služební stejnokroje.....	VI
Příloha D - Standardy pro služební a průběžné hodnocení policistů	VII
Příloha E – Závěr průběžného hodnocení	IX

Příloha A - Dotazník

Dotazník

Přečtěte si prosím následující informace!

Dobrý den,
dovoluji si Vás oslovit s žádostí o vyplnění krátkého dotazníku. Tento dotazník je součástí výzkumu, který se zabývá kariérním růstem u příslušníků Policie ČR.

Dotazník je zcela anonymní, proto jej nepodepisujte. Vaše odpovědi jsou považovány za důvěrné. Dotazník neobsahuje žádné informace, které by Vás mohly identifikovat, proto prosím odpovídejte pravdivě.

Vyplnění dotazníku je dobrovolné. Křížkem označte jednu možnost odpovědi, která nejvíce vystihuje Váš názor. V případě volné odpovědi Vás prosím o stručnost.

Předem Vám velmi děkuji
Antonín Martin

1. Vaše věková kategorie?

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 19 – 25 let | <input type="checkbox"/> 46 – 55 let |
| <input type="checkbox"/> 26 – 35 let | <input type="checkbox"/> 56 – 65 let |
| <input type="checkbox"/> 36 – 45 let | |

2. Jste?

- žena
 muž

3. V jaké hodnosti jste zařazen/a?

- praporčická
 důstojnická

4. Na jakém útvaru Policie ČR jste zařazen/a?

- oddělení hlídkové služby (PMJ, SPJ, apod.)
 oddělení dopravní služby
 obvodní nebo místní oddělení
 služba kriminální policie a vyšetřování

5. Jak dlouho jste ve služebním poměru?

- | | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> do 3 let | <input type="checkbox"/> 13-15 let |
| <input type="checkbox"/> 3-6 let | <input type="checkbox"/> 16-18 let |
| <input type="checkbox"/> 7-9 let | <input type="checkbox"/> 19-21 let |
| <input type="checkbox"/> 10-12 let | <input type="checkbox"/> více |

6. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> středoškolské s maturitou | <input type="checkbox"/> vysokoškolské magisterské |
| <input type="checkbox"/> vyšší odborné | <input type="checkbox"/> vysokoškolské doktorské |
| <input type="checkbox"/> vysokoškolské bakalářské | |

7. Mimo povinná pracovní školení, máte nějaké další odborné kurzy a školení, která souvisí s výkonem Vaší práce?

- ne
- ano, uveďte jaké

8. V případě dalšího vzdělání, vychází Vám vedoucí vstříc?

- ano, studuji „na smlouvu“
- ano, ale musím si brát dovolenou
- pokud je možnost z pohledu dostatku kolegů, tak ano, například výměnou směny
- spíše ne, důvodem je nedostatek příslušníků k minimálnímu pokrytí služby
- ne, je proti dalšímu vzdělávání podřízených
- nevím, mám již dostudováno
- nevím, o tuto možnost jsem se nikdy nezajímal/a

9. Jak jste spokojen/a s prací na Vaší současné pozici?

- jsem spokojen/a, práce mě naplňuje
- jsem spokojen/a, ale rád/a bych něco lepšího
- nevím
- nejsem spokojen/a, ale nic pro to nedělám
- nejsem spokojen/a, chtěl/a bych v rámci policie na jiné místo
- nejsem spokojen/a, chtěl/a bych práci mimo rezort Policie ČR

10. Jak jste spokojen/a se svými nadřízenými?

- jsem spokojen/a, s nadřízenými vycházím dobře
- s nadřízenými vycházím neutrálně
- nevím
- s nadřízenými spíše nevycházím, vedení mi nevyhovuje
- nejsem spokojen/a, s nadřízenými jsme v hrubém rozporu

11. Jak jste spokojen/a s Vašimi kolegy?

- velmi spokojen/a, scházíme se i ve volném čase
- spokojen/a, s kolegy vycházím velmi dobře
- s kolegy vycházím neutrálně, v práci si vyjdeme vstříc
- s kolegy spíše nevycházím, ale tolerujeme se
- pracovní kolektiv mi nevyhovuje

12. Jak jste spokojen/a s finančním ohodnocením na Vaší pozici?

- jsem spokojen/a, platové podmínky na mé pozici mi vyhovují
- jsem spokojen/a, ale s ohledem na svou praxi/vzdělání, chci lepší pozici
- nevím
- platové podmínky mi na mé pozici spíše nevyhovují, ale jsou k práci odpovídající
- platové podmínky mi nevyhovují, za práci na mé pozici jsou nevyhovující

13. Která z výhod, kterou nabízí práce u Policie ČR má pro Vás největší hodnotu?

- jistota stálého zaměstnání
- pravidelný měsíční příjem
- možnost kariérního růstu
- počet týdnů dovolené
- příspěvky na penzijní připojištění, dovolenou...
- možnost studia při zaměstnání na základě dohody
- jiné, co?

14. Jaký máte přehled o vypsaných výběrových řízeních v rámci Policie ČR?

- velmi dobrý, o výběrových řízeních jsem pravidelně informován/a nadřízeným
- dobrý, přesně vím, kde je nabídka vyvěšena a je pravidelně aktualizována
- nevím
- nemám o nich přehled, moc se o tom nemluví a nabídka je špatně přístupná
- nemám přehled, nezajímám se o ně

15. Zúčastnil/a jste se v rámci Policie ČR již nějakého výběrového řízení?

- ano, mám jich za sebou více a úspěšně
- ano, jednou a uspěl/a jsem
- ano, mám jich za sebou více, zatím neúspěšně
- ano, ale zatím bez úspěchu
- ne → pokračujte otázkou č. 19

16. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ANO, jakým způsobem jste se o výběrovém řízení dověděl/a?

- od vedoucího příslušného oddělení
- od někoho z příslušníků příslušného oddělení
- od známého
- od svého nadřízeného
- z internetu
- z informační vývěsky
- jinak, jak?

17. Pokud jste na otázku 15 odpověděl/a ANO a uspěl/a jste, připravoval/a jste se nějak na výběrové řízení?

- ano, zjistil/a jsem si od předchozích uchazečů, co bylo obsahem pohovoru a dostal/a jsem potřebné informace pro přípravu
- ano, připravil/a jsem se teoretickým nastudováním předpisů pro dané oddělení, které by mohly být obsahem výběrového řízení
- nepřipravoval/a jsem se

18. Pokud jste na otázku 15 odpověděl/a ANO a neuspěl/a jste, proč si myslíte, že jste neuspěl/a?

- myslím, že se jednalo pouze o formalitu a místo bylo pro někoho domluvené
- cítil/a jsem genderovou diskriminaci
- myslím, že jiný uchazeč, který uspěl, měl více zkušeností a byl lepší
- výběrové řízení mi nesedlo, dostatečně jsem se nepřipravil/a
- dobrovolně jsem v průběhu výběrového řízení odstoupil/a
- nedostavil jsem se
- jiné, co?

19. Pokud jste na otázku 15 odpověděl/a NE, proč jste se doposud žádného výběrového řízení nezúčastnil/a?

- nemám zájem o jiné místo, to kde jsem, mi vyhovuje
- nemám potřebné vzdělání pro účast na výběrovém řízení na lepší pozici
- nemám odsloužený potřebný počet roků
- mám špatné hodnocení
- nemá to smysl, vše je předem domluvené
- nevěřím si
- jiné, co?

20. Na jakém policejním útvaru byste v rámci případného dalšího postupu chtěl/a sloužit?

- Základní útvar (OHS, DI, OOP, MOP, OCP apod.)
- Služba kriminální policie a vyšetřování
- Oddělení služební kynologie
- Oddělení kriminalistické techniky vč. OKTE
- Specializovaný útvar (ÚCŠ, ÚZČ apod.)
- Celostátní útvar (NPC, NCOZ apod.)
- Nikde, jsem spokojen/a tam, kde jsem
- Jiný (uved'te):

Příloha B – Náborový leták



Nabízíme:

- **nástupní plat ve výši 25.720,- Kč**
- pravidelný měsíční příjem
- po úspěšném ukončení kurzu základní odborné přípravy (1rok) **minimální plat ve výši 31.890,- Kč**
- stabilní zaměstnání
- dlouhodobou perspektivu
- **náborový příspěvek ve výši 110.000,- Kč**
- sociální jistoty a kariérní postup
- **6 týdnů dovolené**
- příspěvek k připojištění
- další vzdělávání

Požadujeme:

- občanství České republiky
- věk nad 18 let
- plná způsobilost k právním úkonům
- bezúhonnost
- minimálně střední vzdělání s maturitou

Policie České republiky
Krajské ředitelství policie Ústeckého kraje
Lidické nám. 899/9
Ústí nad Labem
telefon: 974 421 750
mobil: 727 917 225
e-mail: krpu.nabor@pcr.cz

Příloha C – Služební stejnokroje

Služební stejnokroj vzor 92



Služební stejnokroj vzor 15



Příloha D - Standardy pro služební a průběžné hodnocení policistů

Standardy pro služební a průběžné hodnocení policistů

zařazených na OOP v 5. TT

Na základě ZPPP č. 79/2009, k provádění služebního a průběžného hodnocení příslušníků Policie České republiky a pokynu ředitele pro řízení lidských zdrojů Policejního prezidia České republiky, pro potřeby hodnocení policistů **stanovují** níže uvedené standardy výkonu služby v jednotlivých oblastech (odpovídající závěrečnému stupni hodnocení „dosahuje dobrých výsledků“) pro služební místo:

INSPEKTOR

Jako oblasti, které budou mít zásadní vliv na hodnocení, stanovují:

1. Sebevzdělávání a odbornost
2. Organizační schopnosti a rozhodování
3. Reprezentace policie
4. Odolnost proti zátěži a sebeovládání
5. Služební příprava
6. Odpovědnost za vykonanou službu
7. Komunikace
8. Administrativní dovednosti

1. Sebevzdělávání a odbornost

- Standard
 - Policista se orientuje v zákonných normách důležitých pro výkon služby. Seznamuje se s přidělenými interními akty řízení prostřednictvím systému ESIAŘ. Přebírá zkušenosti služebně starších kolegů. Získané poznatky a znalosti aplikuje do praxe.
 - Policistovi teoretické, odborné a praktické znalosti odpovídají jeho služebnímu zařazení.
- Nadstandard
 - Aktivně a samostatně vyhledává informace důležité pro výkon služby a tyto aplikuje do praxe. Nevyžaduje konzultace.

2. Organizační schopnosti a rozhodování

- Standard
 - Policista je schopen v běžném výkonu služby rozhodovat v souladu s právními normami a interními akty řízení, je schopen zhodnotit situaci, stanovit si priority k plnění úkolů a volit odpovídající prostředky.
- Nadstandard
 - Policista je schopen v mimořádně zátěžových situacích rozhodovat v souladu s právními normami a interními akty řízení, je schopen zhodnotit situaci, stanovit si priority k plnění úkolů a volit odpovídající prostředky.

3. Reprezentace policie

- Standard

- Policistovi teoretické, odborné a praktické znalosti odpovídají jeho služebnímu zařazení.
- Nadstandard
 - Úroveň jednání policisty vylepšuje image policie v očích veřejnosti a přináší kladný ohlas

4. Služební příprava

- Standard
 - Policista se pravidelně účastní školení střelecké, taktické a služební přípravy dle svého služebního zařazení se standardními výsledky.
- Nadstandard
 - Policista se pravidelně účastní školení střelecké, taktické a služební přípravy s nadstandardními výsledky.

5. Odpovědnost za vykonanou službu

- Standard
 - Policista pracuje samostatně, je si vědom osobní odpovědnost za kvalitu své vykonané práce. Plně využívá pracovní dobu.
- Nadstandard
 - Policista pracuje i nad rámec doby služby, tak aby práci dokončil v potřebné kvalitě.

6. Komunikace

- Standard
 - Policista dodržuje pravidla asertivní komunikace.
- Nadstandard
 - Policista dokáže zvládnout i nadstandardní komunikačně náročné situace.

7. Sebeovládání

- Standard
 - Policista dovede jednat vyrovnaně s procesními stranami, kolegy i nadřízenými. Zvládá běžné stresové situace. Své emoce má pod kontrolou.
- Nadstandard
 - Policista dokáže zvládnout i nadstandardní zátěžové situace.

8. Administrativní dovednosti

- Standard
 - Policista má vyhovující písemný projev a stylistické schopnosti, zvládá základy spisové služby. Má potřebnou znalost programů výpočetní techniky.
- Nadstandard
 - Policistův písemný projev a stylistické schopnosti jsou na dobré úrovni a má velmi dobrou znalost výpočetní techniky, nepotřebuje konzultace.

Příloha E – Závěr průběžného hodnocení

ZÁVĚR PRŮBĚŽNÉHO HODNOCENÍ

Hodnocený:

OEČ: 000000

Hodnocené období od 00.00.0000 do 00.00.0000

Označte celkový výsledek

1	2	3	4	5
dosahuje vynikajících výsledků	dosahuje velmi dobrých výsledků	dosahuje dobrých výsledků	dosahuje dobrých výsledků s výhradami	dosahuje neuspokojivých výsledků

Poučení:

V případě, že hodnocený s obsahem nebo závěrem průběžného hodnocení nesouhlasí, má právo podat proti němu písemné námitky přímému nadřízenému do 15 dnů ode dne jeho obdržení. Po projednání námitek za přítomnosti hodnoceného, přímého nadřízeného, hodnotitele a popř. i garanta hodnocení, hodnotitel závěr průběžného hodnocení přímo na záznamovém archu změní nebo námitky zamítne a do 30 dnů ode dne jejich podání průběžné hodnocení schválí.

V Ústí nad Labem dne 00.00.0000

přímý nadřízený
(služební hodnost, titul, jméno a příjmení)

podpis hodnoceného

podpis přímého nadřízeného

Hodnocení převzal dne:

Schvaluji:

hodnotitel
(nejbližší služebně nadřízený policista přímého nadřízeného)

Vyjádření hodnotitele (v případě námitek hodnoceného)

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Antonín Martin

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Kariérní růst u příslušníků Policie České republiky

Rok: 2020

Počet stran textu bez příloh: 63

Celkový počet stran příloh: 9

Počet titulů českých použitých zdrojů: 14

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 13

Vedoucí práce: Ing. Magda Neuwirtová, Ph.D.